

Fastholdelse af Medarbejdere i Royal Greenland 2.0



Bacheloropgave af Nukappianguaq Olsen & Jesper Mathiassen

Afdeling for Erhvervsøkonomi, Ilisimatusarfik

Vejleder Lise Lodsgaard

Efterår 2023

Abstract

Bacheloropgavets formål fokuseret på at afdække, hvordan Royal Greenland Sisimiut kan optimere medarbejdertilfredsheden og fastholde deres personale. For at opnå dette formål har vi foretaget interviews med medarbejdere fra forskellige afdelinger i virksomheden. Disse interviews blev transskriberet, og vi udførte åbne kodninger for at analysere indholdet. Resultaterne af vores analyse blev organiseret i hovedtemaer og undertemaer, hvilket gav os et indblik i medarbejdernes opfattelse af arbejdsmiljø, ledelsesstil og udviklingsmuligheder i virksomheden. For at give en teoretisk ramme til vores fortolkning, anvendte vi Helle Hedegaard Heins arketypermodel og Maslow's behovsteori.

Baseret på vores analyse og teoretiske forståelse præsenterede vi løsningsforslag, der adresserer de identificerede udfordringer. Disse løsninger blev yderligere integreret med Kotter's 8-trins model for at skitsere en implementeringsplan.

Forord

Vi retter vores dybeste tak til Royal Greenland Sisimiut for deres varme velkomst og generøse deling af tid og ressourcer, hvilket har gjort det muligt at realisere dette omfattende bachelorprojekt. Samarbejdet med Royal Greenland Sisimiut har været af uvurderlig værdi, og vi er taknemmelige for deres åbenhed og engagement i hele projektets forløb.

Dette bachelorprojekt repræsenterer en betydelig indsats fra vores side, og det er vores mål at levere en dybtgående og konstruktiv analyse, der ikke kun opfylder akademiske krav, men også adresserer konkrete udfordringer og muligheder inden for Royal Greenland Sisimiuts operationer. Vi er stolte af at have haft muligheden for at udforske og bidrage til virksomhedens kontekst og ser frem til at præsentere vores resultater og anbefalinger.

Vi ønsker også at udtrykke vores tak til vores vejleder og alle dem, der har været involveret i projektet. Uden deres støtte og vejledning ville denne rejse ikke have været mulig. Vi håber, at dette bachelorprojekt vil bidrage til Royal Greenland Sisimiuts fortsatte succes og udvikling, og vi ser frem til at dele vores indsigt og fund med læserne.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
Forord	1
1 Indledning	4
2 Problemstilling	6
3 Problemformulering	8
4 Definition af centrale begreber samt valg af teori	9
4.1 Definition af motivation or fastholdelse af medarbejdere	9
4.2 Maslow's behovsteori.....	11
4.3 Arketypermodellen af Helle Hedegaard Hein	13
5 Metode	16
5.1 Videnskabsteoretisk udgangspunkt: Social konstruktivisme	16
5.2 Undersøgelingsstrategi	16
5.3 Dataindsamling	17
5.4 Empiriske genstandsfelt.....	18
5.5 Analyse af data	18
5.6 Kvalitetsvurdering	18
6 Empiri og analyse	20
6.1 Dannelse af temaer	22
6.1.1 Loyalitet	22
6.1.2 Ansvar	25
6.1.3 Kommunikation & Ledelse	27
6.1.4 Arbejdsglæde	28
6.1.5 Forskelligheder	30
7 Diskussion	32
7.1 Fortolkning af analyse med brug af valgte teorier	32
7.1.1 Loyalitet	32
7.1.2 Ansvar	35
7.1.3 Kommunikation & ledelse	38
7.1.4 Arbejdsglæde	40
7.1.5 Forskelligheder	42
7.2 Grønlandske kontekst	44
7.3 Løsningsforslag	46
7.3.1 Problemer og udfordringer samt identificering af det	46
7.3.2 Løsninger	48
7.3.3 Udførelse af løsningsforslag.....	52
7.4 Styrker og svagheder	53
7.4.1 Styrker	53
7.4.2 Svagheder	54

8 Konklusion	55
9 Perspektivering	56
10 Litteraturliste	57
11 Bilag	59
11.1.1 <i>Interviewguide</i>	59
11.1.2 <i>Transskriptioner</i>	59
Rejeafdeling	59
Tekniskeafdeling (Mekaniker og elektriker)	69
Laboratorium	75
Krabbeafdeling.....	80
Indhandling	83
11.1.3 <i>Alle koder</i>	85

1 Indledning

Inden for konteksten af Royal Greenland Sisimiuts betydningsfulde rolle i fiskeindustrien i Sisimiut og resten af kysten er fastholdelse af medarbejdere blevet afgørende for virksomhedens kontinuerlige drift og dens evne til at opretholde stabilt personaleomsætning. Denne bacheloropgave dykker ned i udfordringerne ved at fastholde kvalificeret og trofaste arbejdskraft i Royal Greenland Sisimiut og vurderer betydningen af dette aspekt for virksomhedens stabilitet og fremtidige udvikling.

Opgavens baggrund og Relevans: Royal Greenland Sisimiut udgør ikke kun et strategisk nøglepunkt i fiskeindustrien, men er også en af de vigtigste, hvis ikke den vigtigste virksomhed i Sisimiuts økonomi og samfunds- og erhvervsliv. Denne virksomheds stabilitet og fremgang er direkte afhængig af den evne, den besidder til at fastholde kompetente medarbejdere. Fastholdelse af medarbejdere er derfor ikke blot en virksomheds internt anliggende, men også en faktor, der direkte påvirker på lokalsamfundets dynamik og økonomiske vækst. Denne opgave erkender den stigende relevans af at forstå de komplekse dynamikker, der påvirker fastholdelse af medarbejdere i en virksomhed af denne type, og søger at belyse betydningen af dette aspekt for både virksomheden og det omgivende samfund.

Problemstillingens Betydning: Udfordringen med at fastholde medarbejdere i Royal Greenland Sisimiut har direkte påvirkning på virksomhedens effektivitet, konkurrenceevne (mod andre virksomheder der har brug for arbejdskraft lige så meget som fiskefabrikken) og bæredygtighed. Denne udfordring strækker sig ud over det rent operationelle niveau og berører også virksomhedens omdømme, sociale ansvar og dens relationer til det lokale samfund. Fastholdelsesproblematikken er derfor af afgørende betydning, da den ikke blot påvirker virksomhedens drift, men også dens bidrag til samfundet og dets evne til at tiltrække og fastholde kompetente og trofaste medarbejdere.

Formål med Opgaven: Denne bacheloropgave sigter mod at identificere, analysere og evaluere udfordringerne og mulighederne for fastholdelse af medarbejdere i Royal Greenland Sisimiut. Formålet er at levere indsigt og foreslå brugbare strategier, der kan styrke virksomhedens evne til at fastholde arbejdskraft i et sådanne arbejdsmarked hvor der er begrænset indbyggere.

Struktur: Denne opgave indledes med en problembeskrivelse hvor blandt andet problemstilling og problemformulering bliver nævnt. En gennemgang af tidligere forskning på problemet af Nukappianguaq Olsen. Herefter præsenteres centrale begreber og teoretiske rammer for den valgte teori, nemlig Maslows behovshierarki og Helle Hedegaard Heins arketyper. Efterfølgende følger en sektion om metoder, der dækker videnskabsteoretiske udgangspunkter, undersøgelsesstrategi, dataindsamling, empirisk genstandsfelt, dataanalyse samt afsluttende kvalitetsvurdering. Efter metodeafsnittet præsenteres empiri og analyseres dataene. Herefter følger en diskussion, konklusion og perspektivering.

2 Problemstilling

Dette bachelorprojekt tager udgangspunkt i resultaterne fra Nukappianguaq Olsens virksomhedsprojekt, der analyserede fastholdelsesproblematikker i Royal Greenland Sisimiut. Resultaterne af analysen viste, at Royal Greenland står over for udfordringer med at fastholde medarbejdere i reje- og fiskeriproduktionen, især i højsæsonen med høj efterspørgsel efter frisk fisk og rejer. Disse udfordringer kan have negative konsekvenser for produktkvaliteten og virksomhedens drift på flere fronter.

Royal Greenland Sisimiut oplever flere udfordringer med fastholdelse. En primær udfordring er mangel på medarbejdere inden for reje- og fiskeriproduktion, hvilket vanskeliggør besættelsen af nødvendige stillinger og i sidste ende påvirker virksomhedens evne til at imødekomme efterspørgslen, potentielt resulterende i lavere produktkvalitet.

Denne mangel på medarbejdere lægger også et øget arbejdspress og stress på den tilbageværende arbejdsstyrke, hvilket kan føre til udbrændthed og yderligere fastholdelsesproblemer.

Der er desuden potentielle økonomiske tab for fiskere og indkøbere, da mangel på medarbejdere kan påvirke forsyningen af fisk og skaldyr, forstyrre deres drift og resultere i økonomiske tab.

Disse problemer kan have alvorlige konsekvenser for virksomheden. Der er risiko for et fald i produktkvaliteten, hvilket kan skuffe kunderne og påvirke virksomhedens omdømme og økonomiske resultater negativt. Samtidig skaber mangel på medarbejdere et ustabilt arbejdsmiljø, øget arbejdspress og stress, hvilket kan påvirke medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø negativt. Endelig kan problemer med forsyningen af fisk og skaldyrprodukter påvirke fiskere og indkøbere økonomisk.

De berørte grupper inkluderer virksomhedens ledelse og medarbejdere, som står over for udfordringer med at opretholde en tilstrækkelig og stabil arbejdsstyrke samt øget arbejdspress og stress. Kunden kan opleve et fald i produktkvaliteten, hvilket kan resultere i utilfredshed med Royal Greenlands produkter. Endelig kan fiskere og indkøbere opleve vanskeligheder med at sikre en stabil forsyning af fisk og skaldyr, hvilket kan have økonomiske konsekvenser.

I virksomhedsprojektet blev der gennemført en undersøgelse blandt medarbejderne i Royal Greenland Sisimiut. Resultaterne af undersøgelsen afslørede afgørende aspekter af

medarbejdertilfredshed og fastholdelse. Blandt de faktorer, der blev undersøgt, var det tydeligt, at flere specifikke områder bidrog markant til medarbejdernes utilfredshed. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø fremstod som en stor bekymring. Medarbejdere udtrykte forbehold vedrørende arbejdsforholdene, herunder sikkerhed, komfort og generel trivsel. Ligeledes blev lønnen identificeret som et kritisk spørgsmål, hvor mange medarbejdere følte, at deres vederlag ikke afspejlede deres bidrag eller omkostninger ved at leve.

Forholdet til nærmeste leder spillede en afgørende rolle. Bekymringer om anerkendelse for indsatsen, graden af indflydelse på arbejdet og kvaliteten af samarbejdet inden for holdene blev tydeligt fremhævet.

Endelig blev balancen mellem arbejde og privatliv, kendt som work-life balance, hyppigt fremhævet. Medarbejdere udtrykte ønsket om større ligevægt og anerkendte vigtigheden af tid uden for arbejdet.

Det er afgørende at reagere på disse bekymringer grundigt for at øge medarbejdernes tilfredshed, fastholde dem længere og forbedre virksomhedens generelle præstation.

3 Problemformulering

Formålet med denne opgave er at undersøge hvordan Royal Greenland Sisimiut kan forbedre medarbejdertilfredsheden og fastholdelsen af medarbejderne.

I undersøgelsen af problemformuleringen analyseres medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljø, ledelsesstil og udviklingsmuligheder samt ledernes rolle i fastholdelsen af medarbejderne.

Med baggrund i analysens resultater er formålet med opgaven desuden at komme med løsningsforslag til hvordan virksomheden kan implementere bæredygtige fastholdelsesmetoder og politikker for at sikre en langsigtet og holdbar fastholdelse af medarbejderne.

I undersøgelsen af problemformuleringen arbejder vi med nedenstående undersøgelsesspørgsmål.

- Hvordan oplever medarbejderne i Royal Greenland Sisimiut deres arbejdsmiljø, ledelsesstil og udviklingsmuligheder, og hvordan påvirker dette deres tilfredshed og fastholdelse?
- Hvilken rolle spiller lederne i fastholdelsen af medarbejdere i Royal Greenland Sisimiut, og hvordan kan deres ledelsespraksis forbedres for at øge medarbejdertilfredsheden og reducere medarbejderomsætning?
- Hvordan kan Royal Greenland Sisimiut implementere bæredygtige fastholdelsesmetoder og politikker for at sikre en langsigtet og holdbar fastholdelse af medarbejdere?

4 Definition af centrale begreber samt valg af teori

I dette afsnit præsenteres en definition af centrale begreber i relation til motivation og fastholdelse af medarbejdere. Definitionen af motivation og medarbejderfastholdelse er der for at skabe et grundlæggende forståelsesgrundlag. Herudover udforskes Maslows behovsteori, der giver indsigt i medarbejdernes motivationshierarki. Arketypemodellen udviklet af Helle Hedegaard Hein introduceres også, og de fire arketyper samt den demotiverede Lønmodtager diskuteres i forhold til deres betydning for medarbejdermotivation og fastholdelse. Dette afsnit danner grundlag for den teoretiske forståelse, der informerer analysen af medarbejdertilfredshed og fastholdelse hos Royal Greenland Sisimiut.

4.1 Definition af motivation og fastholdelse af medarbejdere

Motivation

Som Helle Hedegaard Hein har skrevet i sin bog "Motivation - Motivationsteori og praktisk anvendelse"¹, motivation er et komplekst begreb, der har gennemgået betydelige forandringer både teoretisk og praktisk inden for de sidste hundrede år. I den akademiske verden er der en tendens til at holde fast i klassiske motivations teorier, men i praksis forbliver motivation af medarbejdere en afgørende del af ledelsesopgaverne. Det er almindeligt anerkendt, at organisationer er mere tilbøjelige til at opnå optimale resultater med motiverede medarbejdere.

Udviklingen inden for motivationsfeltet har set paradigmeskift både teoretisk og praktisk, hvor indflydelsesrige figurer som Douglas McGregor har fremhævet stærke antagelser om medarbejdernes natur under motivationspraksis. Disse antagelser kan blive selvopfyldende profetier.

I dagligsprog er motivation ofte et uklart begreb. Folk kan bruge det til at udtrykke en lyst til at gøre noget, en villighed til at gøre det, en beslutning om at gøre det, en hensigt om at gøre det, en fokuseret opmærksomhed på det, en drivkraft, et behov for at gøre det eller en nødvendighed for at gøre det. Når ledere taler om at motivere deres medarbejdere, kan det referere til at gøre dem glade, opmuntre dem til at gøre ting, de ellers ikke ville gøre, bruge

¹ MOTIVATION – Motivationsteori og praktisk anvendelse af Helle Hedegaard Hein, Kap.1 s.15

værktøjer til at fremkalde bestemt adfærd eller skabe en intern drivkraft hos medarbejderne.

Definitionen af motivation kan variere afhængigt af teoretiske perspektiver. En bred definition antyder, at motivation er de faktorer inden for et individ, der vækker, kanaliserer og opretholder adfærd i retning af et mål (Weiner, 1992; Franken, 2002). Denne definition åbner dog for fortolkning og kan passe til teorier, der antager enten ekstern kontrol eller intern motivation, afhængigt af grundantagelserne om menneskets natur.

Motivation kan forklares på forskellige måder, med nogle teorier, der lægger vægt på interne faktorer som medfødte drivkræfter eller tillærte behov, mens andre fokuserer på eksterne faktorer på arbejdspladsen, samfundsindflydelser eller individets egne målsætninger. Teorier kan også opdeles i indholdsteorier, der beskriver, hvad der motiverer individet, og proces teorier, der beskriver, hvordan individet motiveres.

Samlet set er motivation et komplekst begreb påvirket af individuelle, organisatoriske og samfundsmæssige faktorer. Forståelsen af motivation er afgørende for effektiv ledelse og kræver en nuanceret tilgang, der tager højde for forskellige teorier og deres grundlæggende antagelser om menneskets natur.

Fastholdelse af medarbejdere²

Medarbejderfastholdelse er en strategisk tilgang, hvor organisationer sigter mod at bevare deres produktive og talentfulde medarbejdere over tid. Dette opnås ved at skabe og opretholde en arbejdsplads, der fremmer engagement, anerkendelse og trivsel gennem tiltag som konkurrencedygtig løn, attraktive ydelser og støtte til en sund balance mellem arbejde og privatliv. Organisationer søger dette for at reducere medarbejderomsætningen og for at skabe et miljø, hvor medarbejderne føler sig værdsat.

Fastholdelse af medarbejdere er afgørende for at opbygge et sammenhængende og effektivt samarbejde mellem medarbejdere. Når medarbejdere bliver i organisationen over tid, udvikles der tillid mellem medarbejder og leder, hvilket fører til et stærkere samarbejde. Høj medarbejderomsætning kan have alvorlige konsekvenser, herunder tab af produktivitet,

² <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/employee-retention>

effektivitet og viden, samt organisationens økonomiske tab. Erfarne medarbejdere bidrager til organisatorisk stabilitet.

Når organisationer prioriterer medarbejderfastholdelse, opnår de betydelige fordele i forhold til arbejdspladsen.

For det første fører det til bedre proceseffektivitet, idet langvarige medarbejdere besidder en dyb forståelse af virksomhedens mål og processer. Dette muliggør hurtigere opnåelse af virksomhedens mål.

Desuden øger fastholdelse af erfarne medarbejdere produktiviteten. Deres færdigheder og effektivitet i opgaveløsning er ofte højere end nyansatte, hvilket reducerer risikoen for fejl og forsinkelser. Dette har direkte positive virkninger på virksomhedens resultater.

Høj medarbejdermoral er en yderligere fordel ved fastholdelse. Når medarbejdere forbliver længe i organisationen, udvikler de en følelse af tryghed i deres arbejde. Dette fører til øget engagement og dedikation, hvilket igen bidrager positivt til virksomhedens kultur og resultater.

Økonomisk set reducerer fastholdelse af medarbejdere omkostningerne ved rekruttering og træning. Ansættelse af nye medarbejdere indebærer betydelige ressourcer, og fastholdelse er derfor en mere omkostningseffektiv tilgang. De midler, der ellers ville være brugt på rekruttering, kan rettes mod andre områder af virksomheden.

Endelig viser forskning, at virksomheder med lav medarbejderomsætning og høj medarbejdermoral har øget indtjening og ROI. De positive relationer, stabilitet og kontinuitet, som fastholdelse skaber, omsættes direkte til økonomisk succes. Derfor er fastholdelse af medarbejdere ikke kun en investering i arbejdsstyrken, men også en strategisk beslutning med betydelige fordele i forhold til organisationen.

4.2 Maslow's behovsteori

Abraham Harold Maslow (1908 – 1970) var amerikansk psykolog og ophavsmand til den nok bedste kendte motivationsteori, nemlig "behovshierarkimodellen".³

Maslows teori er en psykologisk teori, der beskriver menneskers motivations- og behovshierarki.

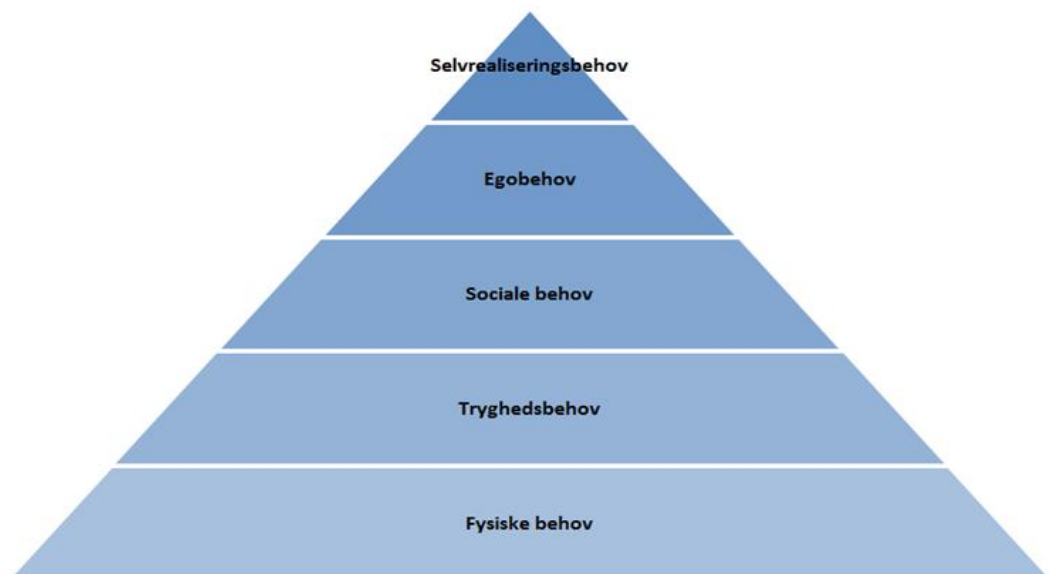
³ MOTIVATION – Motivationsteori og praktisk anvendelse af Helle Hedegaard Hein, Kap. 4 s. 67

Teorien af Abraham Maslow blev først præsenteret i 1943 på en artikel "A Theory of Human Motivation", og senere i Maslows bog "Motivation and Personality" i 1954.

Teorien hævder at mennesker har forskellige niveauer af behov, og behovene opfyldes i en bestemt hierarkisk rækkefølge.

Maslow skelner fem forskellige behov, der er ordnet hierarkisk således:

- 1) Fysiske behov
- 2) Tryghedsbehov
- 3) Sociale behov
- 4) Egobehov
- 5) Selvaktualiseringsbehov



bilag 1 – Maslow's behovspyramide

Ifølge Maslow vil en person først fokusere på at opfylde de lavere niveauer af behovene, og bevæge sig opad efter lavere behov er blevet udfyldt. Når de første behov er blevet dækket, bliver personen motiveret til at komme på den næste/højere liggende behov. For eksempel i denne behovspyramide model som bliver vist på bilag 1, kan man have sine grundlæggende fysiske behov dækket og dermed vil et nyt behov vækkes, som er nemlig sikkerhedsbehov. Processen hele vejen fra de fysiologiske behov til selvaktualiseringsbehov er det samme, dvs. når man har dækket de første behov, vækkes der nye behov.

Maslows behovshierarki kan fungere som en nyttig ramme til at forstå medarbejdernes motivationsfaktorer og behov på arbejdspladsen. Ved at analysere medarbejdernes position

i forhold til de forskellige niveauer af behov i Maslows behovspyramide, kan det give indsigt i, hvilke behov der er opfyldt, og hvilke der mangler at blive tilgodeset for at øge medarbejdertilfredsheden og fastholdelsen.

For eksempel kan det bruges til at identificere, om grundlæggende behov såsom løn og sikkerhed er opfyldt tilfredsstillende hos medarbejderne. Hvis ikke, kan dette indikere områder, hvor virksomheden kan forbedre deres tilbud for at imødekomme disse behov bedre. Operationaliseringen af Maslows behovshierarki i forhold til vores problemformulering kan indebære brugen af interviews rettet mod medarbejderne for at evaluere og kortlægge deres behovshierarki på arbejdspladsen. Dette data kan derefter analyseres for at identificere mønstre, trends eller områder af bekymring i forhold til medarbejdertilfredshed og fastholdelse. Dermed kan en målrettet indsats iværksættes for at imødekomme specifikke behov og forbedre medarbejderfastholdelsen på arbejdspladsen. Maslow's behovspyramide er relevant for undersøgelsen af vores problemformulering, da den giver en struktureret ramme til at forstå bedre medarbejdernes motivationsfaktorer og behov. Ved at anvende denne model kan vi identificere hvad er det der er ikke imødekommet mellem ledelsen og medarbejdernes behov?

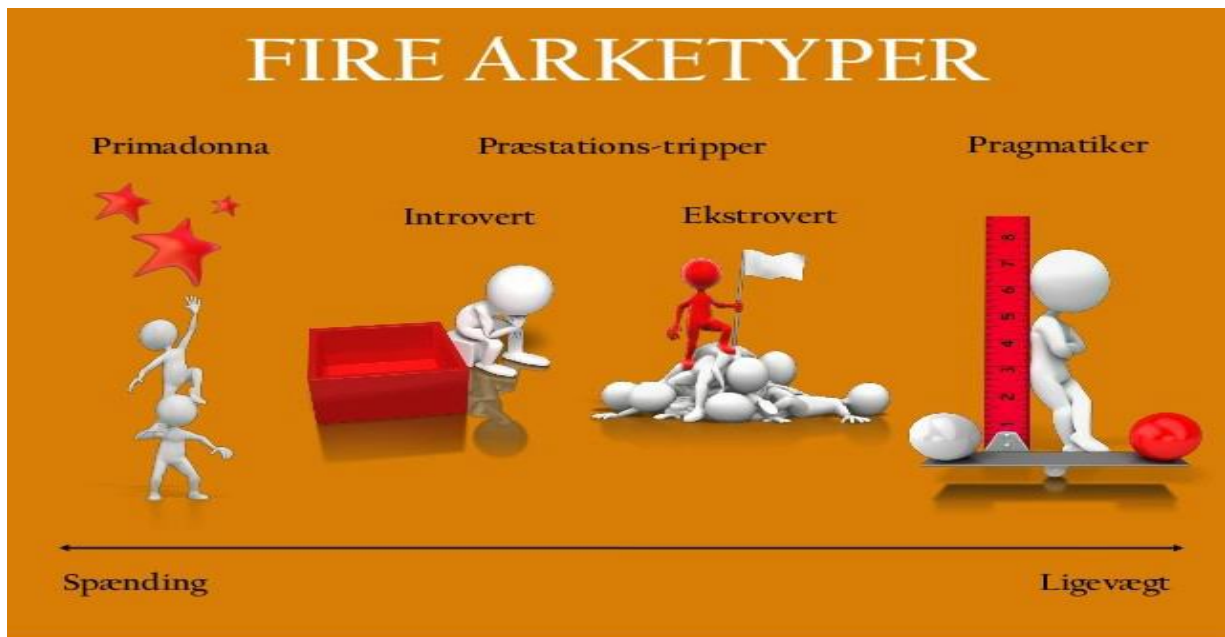
4.3 Arketypemodellen af Helle Hedegaard Hein

Helle Hedegaard Hein (født 1970) er en dansk forsker med ekspertise inden for motivation og ledelse af specialiserede fagfolk. Hendes baggrund omfatter en cand.merc. i økonomisk markedsføring, efterfulgt af gennemførelsen af et ph.d.-projekt baseret på aktionsforskning. Helle Hedegaard Hein har udviklet en ny teori om motivation og ledelse med fokus på specialiserede fagfolk og højt specialiserede medarbejdere. Hun har identificeret fire arketyper: primadonnaen, præstations tripperen, pragmatikeren og lønmodtageren. Blandt hendes værker findes "Primadonnaledelse - når arbejdet er et kald" og det er der hvor hun har skrevet om de fire arketyper⁴.

Arketypemodellen fremhæver vigtige arketyper inden for ledelse og motivationsteorier. Disse arketyper giver en dybere forståelse af, hvordan forskellige typer af højt specialiserede medarbejdere kan være motiveret og hvilke drivkræfter, der styrer deres præstationer.

⁴ https://www.saxo.com/dk/forfatter/helle-hedegaard-hein_4333624

Blandt de identificerede arketyper er der fire forskellige profiler: Primadonnaen, den Introverte Præstations-tripper, den Ekstroverte Præstations-tripper og Pragmatikeren. Disse profiler adskiller sig i deres grundlæggende motivationsmønstre og opfattelser af arbejde.



Bilag 2 – De fire arketyper og hvor de ligger i spænding- og ligevægtslinjen.

Primadonnaen er drevet af en stærk indre motivation for at gøre en forskel, ofte knyttet til en højere sag eller et større formål. Denne type medarbejder søger at bidrage til noget meningsfuldt og har en dyb forbindelse til det arbejde, de udfører.

På den anden side stræber den **Introverte Præstations-tripper** efter at overgå deres egne tidligere præstationer. Deres motivationskraft kommer fra en intern trang til forbedring og udvikling. De fokuserer på personlig vækst og målrettethed.

I kontrast hertil ønsker den **Ekstroverte Præstations-tripper** at præstere bedre end andre og stræber efter ekstern anerkendelse. Deres motivationskilde stammer fra sammenligning med andres præstationer og opnåelse af anerkendelse eller belønninger fra omgivelserne.

Endvidere fokuserer **Pragmatikeren** på at udføre arbejdet i overensstemmelse med eksterne standarder og retningslinjer. Deres motivationsfaktorer ligger i at levere et ordentligt stykke arbejde i henhold til fastlagte forventninger.

Ud over disse motiverede profiler diskuteres også en demotivationsarketype kendt som **Lønmodtageren**. Denne type medarbejder ser arbejdet som en byrde og er primært motiveret af at maksimere belønningen i forhold til indsatsen.

Relevans af Helle Hedegaard Heins arketyper i forhold til opgaven om at forbedre medarbejdertilfredsheden og fastholdelsen af medarbejderne hos Royal Greenland Sisimiut, skal man udforske forskellige motivationsmønstre- og faktorer og ledelsesstiler som en del af teoretisk gennemgang af motivations teorier og deres anvendelse inden for arbejdsmiljøet. Fortolkning med brug af Helle Hedegaard Heins arketypermodel tilbyder et interessant perspektiv på, hvordan individuelle motivationsfaktorer kan påvirke præstationen på arbejdspladsen.

I relation til problemformuleringen om at forbedre medarbejdertilfredsheden og fastholdelsen af medarbejderne hos Royal Greenland Sisimiut er forståelsen af motivationsprofiler kan være afgørende for vores opgave. Denne forståelse kan bidrage til mere effektive strategier til fastholdelse ved at give indsigt i, hvordan medarbejdere reagerer på forskellige aspekter af arbejdsmiljøet og ledelsesstilen.

Vores pointe om, at identifikationen af arketyper kan danne grundlag for konkrete løsningsforslag, styrker yderligere relevansen af Helle Hedegaard Heins arketypermodel. Samlet set, relevans af Helle Hedegaard Heins arketypermodel til vores opgave og problemformulering har tilknytning. Fortolkning af motivationsarketyper tilføjer ikke kun dybde til forståelsen af medarbejdernes perspektiver på arbejdsmiljø og ledelse, men kan også fungere som en guide til udviklingsforslag af bæredygtige fastholdelsesmetoder og politikker hos Royal Greenland Sisimiut.

5 Metode⁵

Dette afsnit præsenterer den metodiske tilgang, der anvendes i projektet om fastholdelse af medarbejdere i Royal Greenland. Vi baserer vores undersøgelse på social konstruktivisme som det overordnede videnskabsteoretiske grundlag. Gennem semistrukturerede interviews og en vurdering af datakvalitet søger vi at forstå og analysere medarbejdernes perspektiver på arbejdsmiljø, - vilkår, ledelse osv. Følgende afsnit udfolder vores metodologiske tilgang og valg i denne sammenhæng.

5.1 Videnskabsteoretisk udgangspunkt: Social konstruktivisme

Projektets videnskabsteoretiske fundament hviler på social konstruktivisme, en teoretisk tilgang inden for samfundsvidenskab og humaniora. Social konstruktivisme postulerer, at virkeligheden ikke er objektiv eller uafhængig af menneskelig interaktion og kulturel kontekst, men derimod formes og konstrueres gennem disse faktorer.

Inden for rammerne af dette projekt, der fokuserer på arbejdsmiljø, trivsel og lederskab, antager man, at medarbejderes opfattelser af disse emner ikke er faste eller objektive, men snarere formes gennem sociale processer og interaktioner på arbejdspladsen. Dette betyder, at opfattelsen af et godt arbejdsmiljø eller effektivt lederskab kan variere betydeligt, afhængigt af den enkeltes interaktioner, oplevelser og den kulturelle kontekst på arbejdspladsen.

Projektets tilgang indebærer en forståelse af, hvordan medarbejdernes subjektive oplevelser og opfattelser ikke er isolerede, men snarere konstrueres gennem sociale interaktioner og den eksisterende kultur på arbejdspladsen. Ved at anerkende denne subjektivitet i medarbejdernes opfattelser søger projektet at indfange og analysere disse perspektiver med henblik på at belyse og forstå forskellige dimensioner af arbejdsmiljø og lederskab inden for rammerne af social konstruktivisme.

5.2 Undersøgelingsstrategi

For at imødekomme og besvare problemformuleringen er forskningsdesignet baseret på en kvalitativ tilgang med brug af interview som centrale metode til dataindsamling.

⁵ Valg der skaber viden – om samfundsvidenskabelige metoder, Søren Vøxted, Kap.19. s.350.

For at besvare problemformuleringen er det afgørende at indsamle detaljerede oplysninger om medarbejdernes oplevelser af arbejdsmiljø, trivsel, og deres opfattelser af lederskab på arbejdspladsen. Dette indebærer forståelse for, hvordan disse koncepter opfattes, formes og opleves i deres arbejdsmæssige kontekst.

Det overordnede forskningsdesign er baseret på en kvalitativ tilgang, der tillader en dybdegående forståelse af medarbejdernes oplevelser og perspektiver. Dette blev opnået gennem semistrukturerede interviews med medarbejdere fra forskellige afdelinger inden for virksomheden. Disse interviews blev designet til at udforske deres syn på arbejdsmiljø, trivsel, samt deres opfattelser af ledelsesstil og -praksis.

Denne metode hvor man har interviewet 10 medarbejdere fra 5 forskellige afdelinger har dannet det empiriske design for undersøgelsen og give et dybtgående indblik i medarbejdernes subjektive oplevelser og holdninger inden for rammerne af deres arbejdsmiljø og lederskab.

5.3 Dataindsamling

I vores dataindsamlingsproces valgte vi at gennemføre semistrukturerede interviews med 10 medarbejdere fra forskellige afdelinger hos Royal Greenland, herunder indhandling, krabbe, reje, laboratorium samt teknisk (mekaniker og elektriker). Vi valgte denne tilgang for at sikre en bred repræsentation af forskellige arbejdsområder og synspunkter i virksomheden.

Vi planlagde at afholde interviews med to medarbejdere ad gangen med det formål at skabe en mere åben og interaktiv atmosfære. Vi håbede på, at denne metode ville fremme dialog og udveksling af perspektiver på tværs af forskellige afdelinger, hvilket potentielt kunne bidrage til en mere nuanceret forståelse af virksomhedens interne dynamik.

For at opnå en dybere indsigt udarbejdede vi semistrukturerede spørgsmål, der berørte emner som arbejdsmiljø, trivsel, lederskab, løn, anerkendelse og andre relevante emner. Disse spørgsmål blev designet til at være fleksible, så respondenternes uddybende svar eller personlige eksempler kunne bidrage til en dybere forståelse af de behandlede emner. Vi holdt interviewene på grønlandsk da de fleste medarbejdere snakker kun grønlandsk, direkte ord-for-ord transskriberinger kan ses i bilag afsnittet, dog kodningerne gik på dansk.

5.4 Empiriske genstandsfelt

Undersøgelsen fokuserede på at forstå fastholdelsesmønstre og perspektiver blandt medarbejdere på Royal Greenland Sisimiut. Interviewene blev struktureret for at inkludere medarbejdere fra forskellige afdelinger, såsom indhandling, krabbe, reje, laboratorium samt tekniske områder som mekanikere og elektrikere. Dette valg var baseret på ønsket om at opnå en bred repræsentation af forskellige arbejdsområder og synspunkter i virksomheden. Gennem 5 interviews med i alt 10 personer blev der skabt en åben og interaktiv diskussion om arbejdsmiljø, trivsel og lederskab på tværs af forskellige afdelinger. Dette empiriske design blev valgt for at opnå en dybdegående forståelse af fastholdelsesproblematikker i Royal Greenland Sisimiut.

5.5 Analyse af data

Dataindsamlingen bestod primært af semistrukturerede interviews, efterfulgt af en åben kodningstilgang til analyse. Ved at gennemgå transskriptionerne identificerede vi gentagne mønstre, temaer og sammenhænge i medarbejdernes opfattelser af arbejdsmiljø, trivsel og lederskab. Disse identificerede temaer og kategorier blev grupperet og analyseret for at fremhæve forskellige perspektiver og holdninger. Denne proces muliggjorde udarbejdelsen af en dybdegående analyse, som resulterede i en sammenfatning og fortolkning af betydningsfulde fund og mønstre. Disse resultater vil blive præsenteret i diskussionsafsnittet og bidrage til at besvare projektets problemformulering om fastholdelse af medarbejdere i Royal Greenland.

5.6 Kvalitetsvurdering

I vores vurdering af data lægger vi særlig vægt på to nøglebegreber: gyldighed (validitet) og pålidelighed (reliabilitet). Validitet refererer til, hvor præcist vores indsamlede data afspejler og repræsenterer de udfordringer, der er knyttet til fastholdelse af medarbejdere i Royal Greenland. Vi har bestræbt os på at sikre, at vores spørgsmål og undersøgelsesmetoder var velegnede til at indfange de faktorer, der påvirker medarbejderes fastholdelse, så vores konklusioner er relevante og præcise for virksomhedens kontekst. Dette har vi sikret ved at hvor vi begge har analyseret det samme tekster. Vi lavede åbne kodninger og derefter har sammenlignet vores kodninger på tværs af transskriptioner, dette kan særligt være vigtigt ved

kodningen af interviews, hvor forståelsen kan være meget forskellig. Dette kaldes for interkode reliabilitet.

Pålidelighed omhandler, hvor troværdige og ensartede vores dataindsamlingsmetoder har været. Vi har bestræbt os på at sikre, at vores interviewspørgsmål var klare, relevante og konsistente på tværs af de 10 medarbejdere fra forskellige afdelinger i Royal Greenland, som vi har interviewet. Ved at gøre dette har vi søgt at sikre, at vores konklusioner om fastholdelse af medarbejdere er baseret på pålidelige observationer.

6 Empiri og analyse

I denne afsnit præsenterer vi de faktiske data, vi har indsamlet i forbindelse med opgaven. Dataene fortolkes og analyseres med henblik på at besvare vores problemformulering. Til sidst i afsnittet diskuterer vi resultaterne og mønstrene i de fortolkede temaer og undertemaer i relation til de valgte teorier.

De data, vi har indsamlet, består af transskriptioner fra interviews med medarbejdere i Royal Greenland. Da interviewene blev udført på grønlandsk, er transskriptionerne vedlagt i bilag.

Dog er åbne kodninger på dansk. I *Tabel 1 - Oversigt over koder, undertemaer og hovedtemaer*

nedenunder præsenteres de identificerede hovedtemaer og undertemaer som vi har analyseret gennem processen med åben kodning.

Antal kodninger i alt	Undertemaer	Hovedtemaer
76	Fortid, Tilstrækkelighed og arbejdsvilkår	Loyalitet
16	Fleksibilitet og Selvledelse / følgeskab	Ansvar
43	Synlighed og involvering	Kommunikation og ledelse
17	Sociale arrangementer og Work – Life balance	Arbejdsglæde og Trivsel
25	A – Holdet og B – Holdet	Forskelligheder

Tabel 1 - Oversigt over koder, undertemaer og hovedtemaer

Den præsenterede tabel viser antallet af kodninger, der er tilknyttet hvert af de identificerede hovedtemaer og deres tilsvarende undertemaer. Disse tal repræsenterer det relative omfang af kodninger, der er knyttet til specifikke aspekter inden for arbejdsområdet.

I analyseprocessen identificerede vi 5 hovedtemaer hvor indholdet uddybes nedenfor:

- **Loyalitet** har det højeste antal kodninger med 76, og de er primært centreret omkring "Fortid, Tilstrækkelighed og arbejdsvilkår". Dette tyder på, at medarbejderes loyalitet kan være stærkt påvirket af deres fortidige oplevelser på arbejdspladsen, deres tilfredshed med arbejdsvilkår samt deres historiske relation til organisationen.
- **Ansvar** er repræsenteret med 16 kodninger, der primært omhandler "Fleksibilitet og Selvledelse / følgeskab". Dette antal kan tyde på, at ansvar i denne kontekst delvist drejer sig om medarbejderes evne til at tage ansvar for deres egen ledelse og evnen til at agere selvstændigt eller som en del af et team.
- **Kommunikation og ledelse** har 43 kodninger, der er hovedsageligt knyttet til "Synlighed og involvering". Dette antal kodninger indikerer, at kommunikation og ledelse er stærkt forbundet med synlighed og medarbejderinvolvering, hvilket kan være nøgleaspekter inden for dette tema.
- **Arbejdsglæde og Trivsel** har 17 kodninger relateret til "Sociale arrangementer og Work-Life balance". Dette antal kodninger antyder, at arbejdsglæde og trivsel på arbejdspladsen kan være relateret til sociale arrangementer og en god balance mellem arbejde og privatliv.
- Endelig, **Forskelligheder** har 25 kodninger, primært centreret omkring "A-holdet og B-holdet", hvor "A-holdet" repræsenterer medarbejdere, der er tilfredse med løn og anerkendelse, mens "B-holdet" repræsenterer det modsatte synspunkt. Dette antal kodninger peger på, at forskelligheder i denne kontekst kan være knyttet til holdninger til løn og forskellighed i medarbejdernes oplevelse af nærmeste leder anerkendelse.

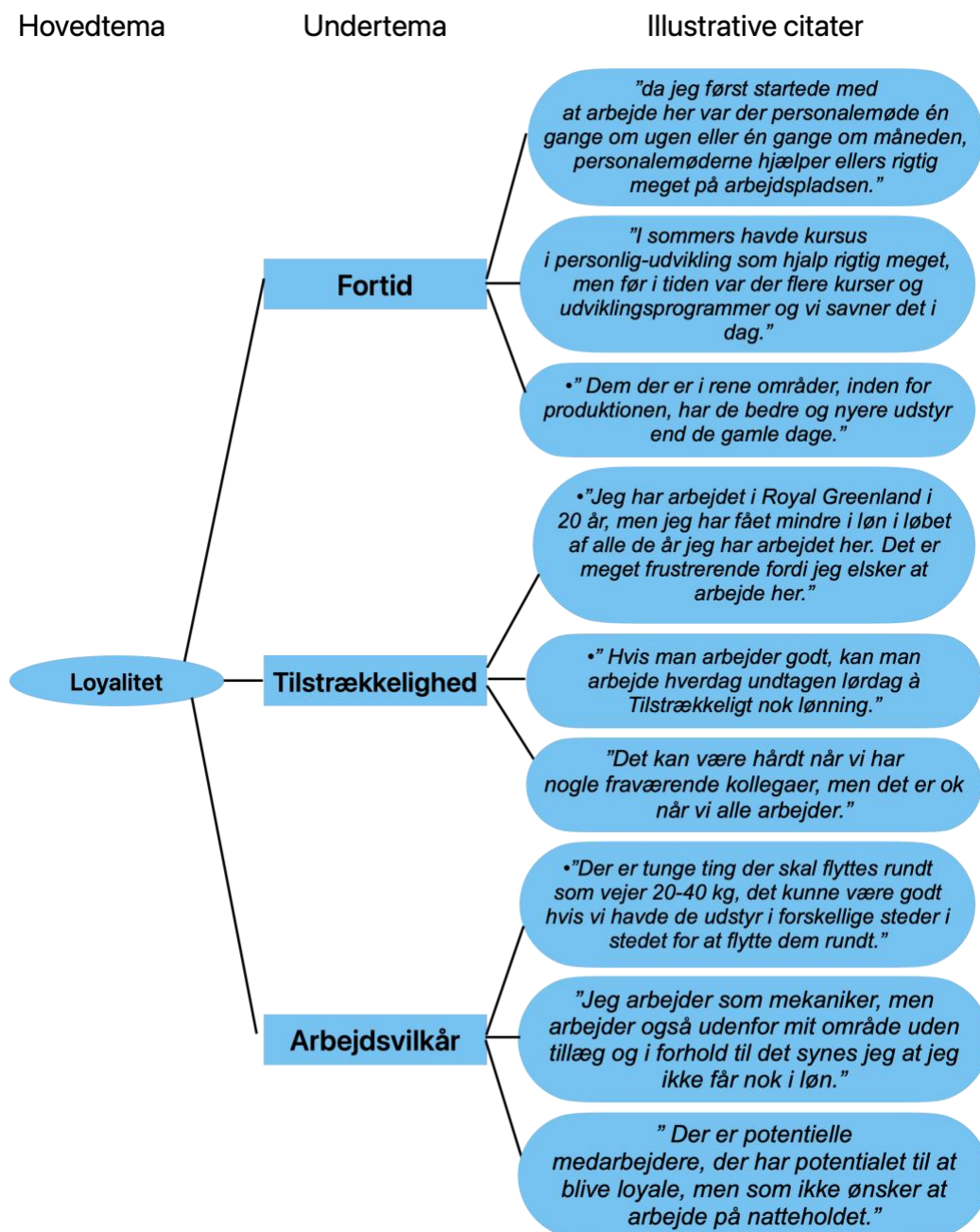
Disse observationer giver et overordnet indblik i, hvilke aspekter der får mest opmærksomhed inden for hvert af de identificerede hovedtemaer og deres tilknyttede undertemaer. Selvom nogle af undertemaerne har relativt færre kodninger giver de alligevel

en dybere indsigt i underliggende mønstre som kan inspirere til mulige løsningsforslag til hvordan fastholdelsen af medarbejderne kan forbedres.

6.1 Dannelse af temaer

Vi har identificeret 5 hovedtemaer og 11 underliggende temaer ved at sammenfatte vores åbne kodninger og forsøge at afgøre, hvilke emner der optræder hyppigst. Derefter har vi dannet undertemaer baseret på disse hyppige emner og har forsøgt at kategorisere dem under de relevante hovedtemaer. Der er mange koder, der hører til de dannende undertemaer (alle koder kan ses under bilag afsnittet), men vi har udvalgt repræsentative illustrative citater til hvert undertema. Vores valg af repræsentative illustrative citater blev baseret på deres bedste repræsentation af det tema, de tilhører. I alt har vi identificeret 5 hovedtemaer: Loyaltitet, Ansvar, Kommunikation & Ledelse, Arbejdsglæde og Forskelligheder.

6.1.1 Loyaltitet



Figur 1 – Oversigt af hovedtemaet "Loyalitet"

Fortid

Inden for dette undertema fremhæver medarbejdernes minder om fortiden en følelse af savn eller mangel på elementer som personalemøder og udviklingsprogrammer. Det første citat belyser, hvordan regelmæssige personalemøder tidligere blev anset for at have en positiv indvirkning på arbejdspladsens atmosfære og samarbejds klima. Dette indikerer, at disse møder ikke kun var rutinemæssige begivenheder, men også bidrog til en positiv arbejdskultur.

De efterfølgende citater uddyber den mangel, der nu føles. Udtrykket "savner det i dag" i forbindelse med kurser og udviklingsprogrammer tyder på en følelse af tab eller savn efter de ressourcer og muligheder, der var mere tilgængelige i fortiden. Disse citater viser, hvordan ændringer i virksomhedens tilbud af udviklingsmuligheder og personaleaktiviteter kan have skabt en kontrast mellem fortiden og nutiden, hvilket kan påvirke medarbejdernes nostalgiske loyalitet over for tidligere arbejdsforhold.

Tilstrækkelighed

I tilstrækkelighedsundertemaet bliver lønnens tilfredsstillende karakter udforsket i relation til medarbejdernes indsats. Citaterne fremhæver, at en god præstation belønnes tilstrækkeligt, hvilket kan indikere, at medarbejderne opfatter deres løn som retfærdig i forhold til det arbejde, de leverer. Dette skaber et billede af en belønningsstruktur, hvor ydeevnen direkte korrelerer med medarbejdernes opfattelse af tilstrækkelighed i lønningerne.

Det tredje citat om håndtering af fraværende kollegaer understreger også, hvordan arbejdsvilkårene kan påvirke opfattelsen af tilstrækkelighed. Når medarbejderne skal tackle udfordringer som fravær, bliver det en del af opfattelsen af, hvor tilfredsstillende arbejdsvilkårene er. Dette understreger vigtigheden af både løn og arbejdsvilkår som afgørende faktorer for at forme loyaliteten blandt medarbejderne.

Arbejdsvilkår

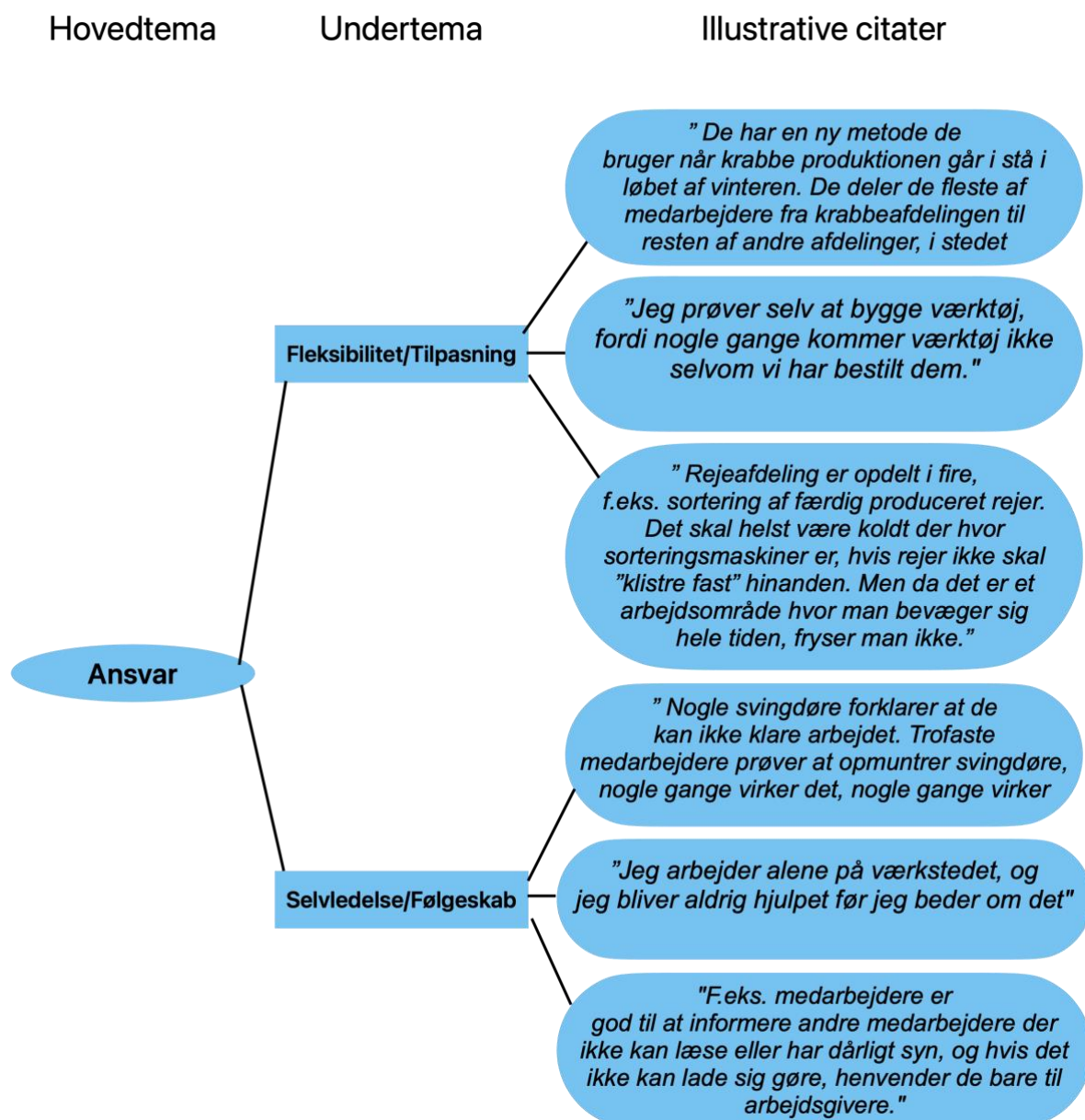
Arbejdsvilkårsundertemaet belyser fysiske og miljømæssige aspekter ved arbejdspladsen.

Det første citat peger på behovet for forbedret udstyr og udfordringer som tunge løft. Dette kan indikere, at medarbejdernes opfattelse af arbejdsvilkårene er tæt sammenhæng til de praktiske forhold ved deres daglige opgaver.

Det andet citat om manglende ventilation bringer arbejdsmiljømæssige faktorer i fokus.

Dette citat illustrerer, hvordan klimatiske forhold kan påvirke medarbejdernes arbejdsmiljø og dermed deres loyalitet. Dette viser, at fysiske arbejdsvilkår og miljøet, hvor arbejdet udføres, er afgørende for medarbejdernes opfattelse af, hvorvidt deres arbejdsplads understøtter deres trivsel og engagement. Samlet set formidler disse citater, hvordan praktiske forhold og miljømæssige faktorer er dybt integreret i medarbejdernes opfattelse af loyalitet over tid.

6.1.2 Ansvar



Figur 2 – Oversigt af hovedtemaet "Ansvar"

Fleksibilitet/Tilpasning

Inden for dette undertema fremhæver medarbejdernes udtalelser behovet for fleksibilitet og tilpasning på arbejdspladsen. Det første citat illustrerer, hvordan virksomheden reagerer på udfordringer ved at omfordele medarbejdere fra krabbeafdelingen til andre områder i stedet for at sende dem hjem under produktionsstop. Dette indikerer en proaktiv tilgang til at håndtere uforudsete situationer og sikre kontinuitet i arbejdsstyrken.

Det andet citat belyser medarbejdernes selvinitierede indsats ved at påtage sig ansvaret for at bygge værktøj, når det ikke leveres som forventet. Dette viser en vilje til at tage initiativ og

løse problemer uafhængigt for at opretholde effektiviteten og kontinuiteten i arbejdsprocesserne.

Det tredje citat introducerer et eksempel på tilpasning af arbejdsmiljøet for at opretholde produktkvalitet. Opdelingen af rejeafdelingen i forskellige områder, der kræver forskellige temperaturforhold, demonstrerer en bevidst tilpasning for at opretholde optimale forhold for produktionsprocessen.

Selvledelse/Følgeskab

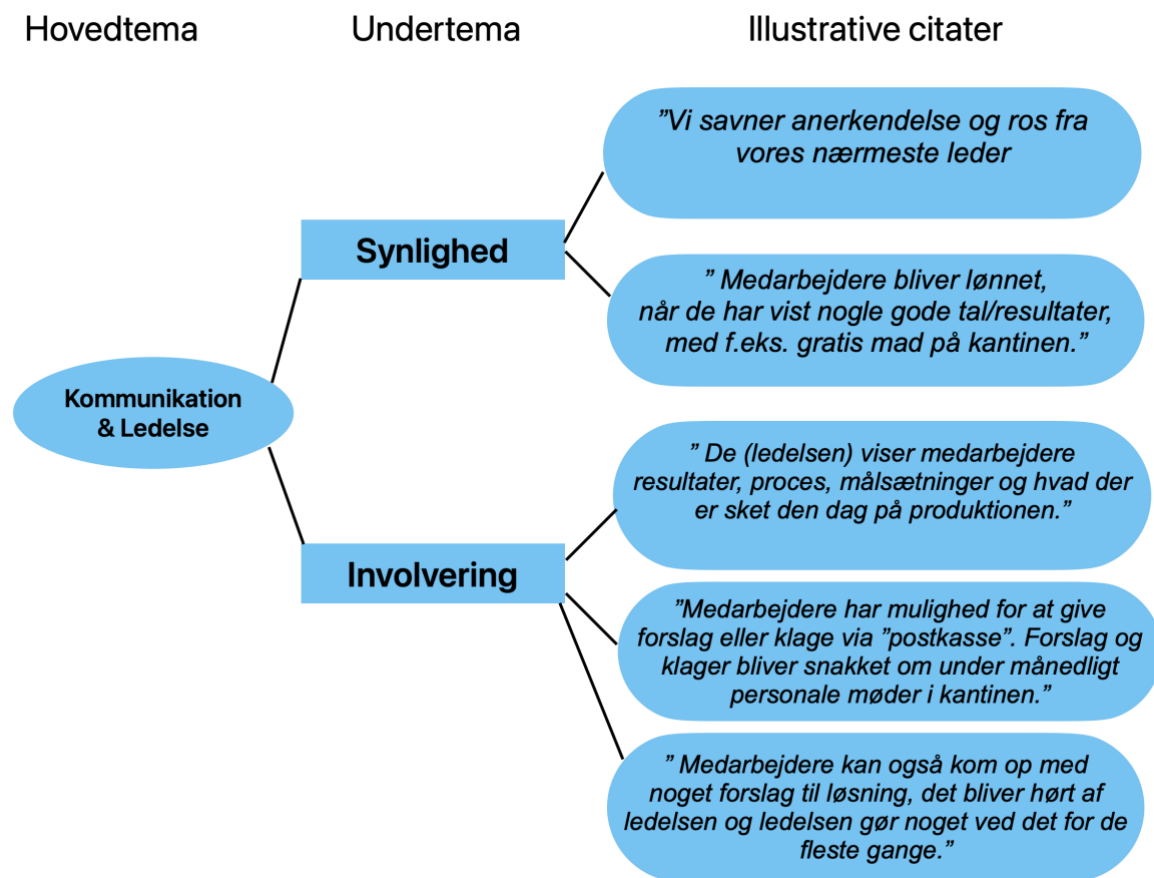
Inden for selvledelses- og følgeskabsundertemaet belyses medarbejdernes holdninger til ansvar og samarbejde. Det første citat reflekterer over interaktionen mellem trofaste medarbejdere og dem, der betegnes som "svingdøre". Trofaste medarbejdere forsøger at motivere og støtte de mindre engagerede kolleger, hvilket afspejler en intern dynamik af ansvar og støtte på arbejdspladsen.

Det andet citat indikerer en udfordring med selvledelse på værkstedet, hvor en medarbejder føler behov for at anmode om hjælp, hvilket antyder en mangel på proaktivt samarbejde. Dette belyser behovet for at styrke selvledelseskompetencer og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen.

Det tredje citat fremhæver ansvarsfuld kommunikation blandt medarbejderne.

Medarbejderne demonstrerer en proaktiv tilgang ved at informere kolleger med synshandicap og henvende sig til arbejdsgiverne, når det er nødvendigt. Dette illustrerer, hvordan medarbejderne påtager sig ansvaret for at skabe en inkluderende arbejdsplads ved at støtte hinanden og kommunikere effektivt.

6.1.3 Kommunikation & Ledelse



Figur 3 – Oversigt af hovetemaet "Kommunikation & Ledelse"

Synlighed

Inden for synlighedsundertemaet reflekterer medarbejderne over synlighed og anerkendelse. Det første citat fremhæver en mangel på anerkendelse og ros fra nærmeste ledelse, hvilket tyder på, at medarbejderne søger mere synlighed og positiv feedback for deres indsats.

Det andet citat indikerer en form for belønning for gode resultater, hvor ledelsen udtrykker anerkendelse ved at tilbyde fordele som gratis mad på kantinen. Dette kan vise at der er anerkendelse fra ledernes side og medarbejderne bliver belønnet ved at tilbudt gratis mad i kantinen for at opmuntre dem til fortsat god indsats.

Involvering

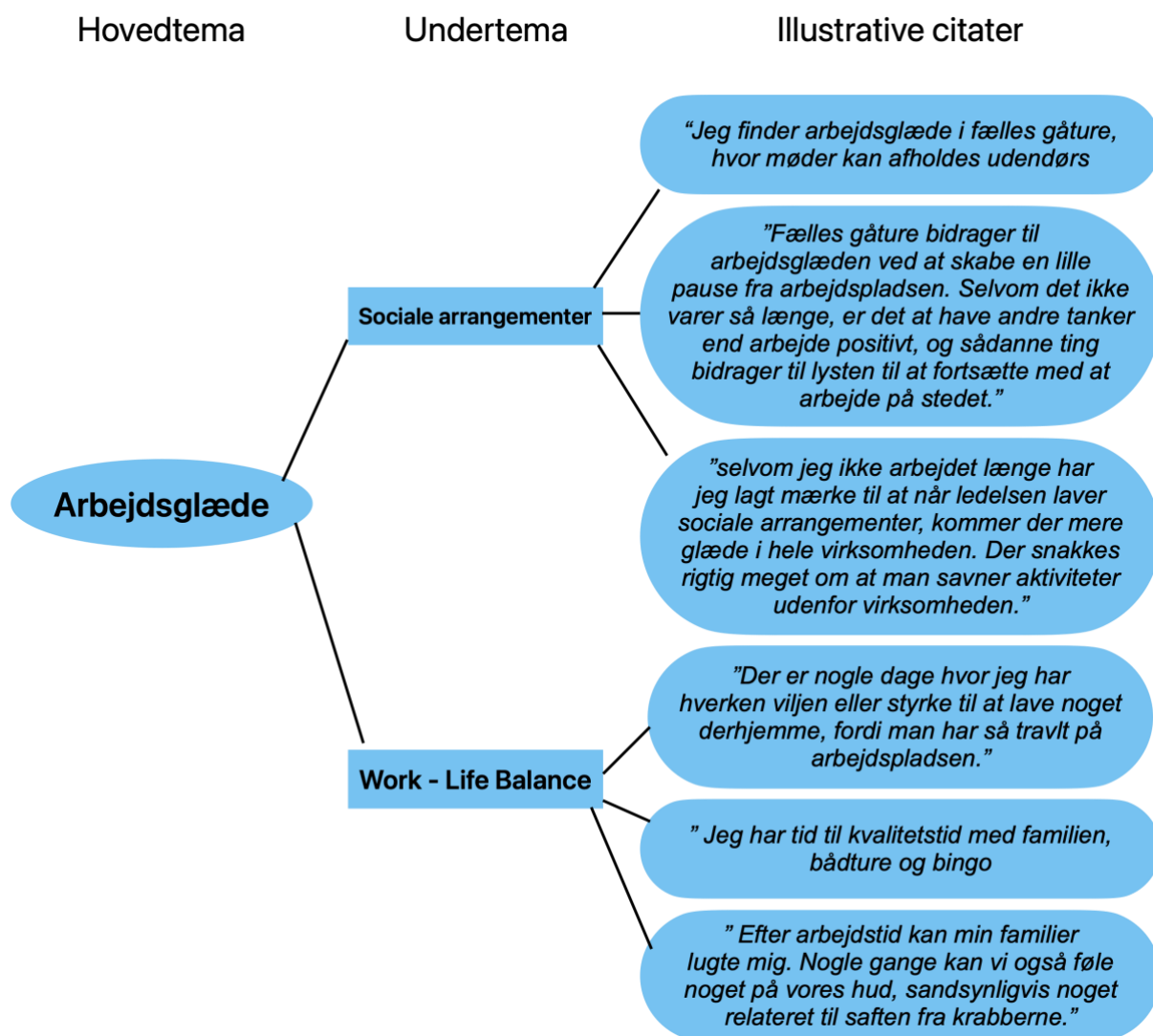
Inden for involveringsundertemaet deler medarbejderne deres perspektiver på, hvordan de bliver inddraget i beslutningsprocesser og information fra ledelsen. Det første citat nævner,

at ledelsen deler resultater, processer og målsætninger med medarbejderne, hvilket indikerer en åben kommunikation om virksomhedens præstation og mål.

Det andet citat illustrerer en struktureret tilgang til medarbejderinvolvering, hvor der er en "postkasse" til forslag og klager. Disse emner bliver diskuteret månedligt på personalemøder, hvilket fremmer åbenhed og muligheden for at høre og reagere på medarbejdernes bekymringer og meninger.

Det tredje citat understreger, at medarbejdere har mulighed for at foreslå løsninger, der bliver hørt og implementeret af ledelsen. Dette skaber en følelse af aktiv deltagelse og indflydelse på beslutningstagningen fra medarbejdernes side.

6.1.4 Arbejdsglæde



Figur 4 – Oversigt af hovedtemaet "Arbejdsglæde"

Sociale arrangementer

De fælles gåture fremhæves som en kilde til arbejdsglæde, hvor møder kan afholdes udendørs. Deltagelse i disse gåture bidrager positivt til arbejdsglæden ved at tilbyde en kort pause fra arbejdet og muligheden for at fokusere på andre tanker end arbejdsrelaterede emner. Selvom disse øjeblikke ikke varer længe, skaber de en positiv atmosfære, der øger lysten til at fortsætte arbejdet på stedet.

Der nævnes også, at ledelsens arrangement af sociale begivenheder har en direkte indflydelse på glæden i hele virksomheden. Nogle medarbejder savner aktiviteter uden for arbejdspladsen, og det betyder, at sådanne sociale arrangementer kan være afgørende for at skabe en positiv arbejdskultur.

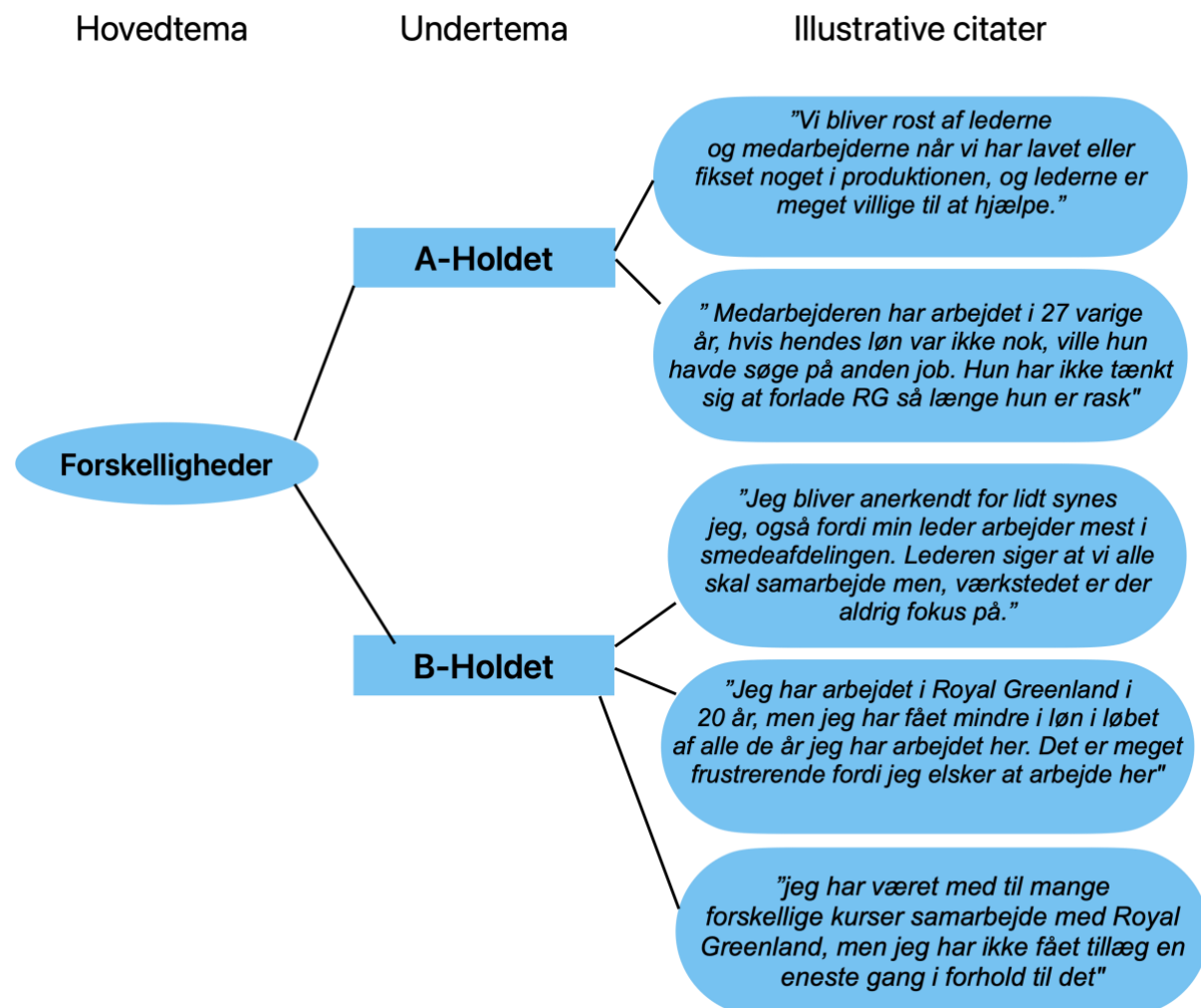
Work-Life balance

Arbejdsbyrden påvirker nogle medarbejdere så meget, at de nogle dage mangler vilje og styrke til at udføre opgaver derhjemme. Dette indikerer, at arbejdspress kan have konsekvenser for medarbejdernes evne til at opretholde en sund balance mellem arbejds- og privatliv.

På trods af arbejdspress påpeger nogle medarbejdere, at de finder tid til kvalitetstid med familien, bådture og bingo. Dette tyder på, at selvom arbejdet kan være udfordrende, er der stadig mulighed for at nyde personlige og familiemæssige aktiviteter uden for arbejdstiden.

En interessant observation er, at efter arbejdstiden kan nogle medarbejdere og deres familier mærke lugten af arbejdet på dem. Dette tyder på, at naturen af arbejdet, sandsynligvis relateret til reje- og krabbebehandling, har en fysisk påvirkning på medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen.

6.1.5 Forskelligheder



Figur 5 – Oversigt af hovedtemaet "Forskelligheder"

A-holdet

Medarbejdere på A-holdet, dem der oplever anerkendelse og god løn, fremhæver, at de modtager ros fra både ledere og kolleger, når de bidrager til produktionen eller løser opgaver. Derudover er lederne meget imødekommende og villige til at hjælpe. Dette tyder på, at der er en positiv arbejdskultur og anerkendelse af indsatsen fra dette hold.

En anden observation på A-holdet er fra en medarbejder, der har arbejdet i virksomheden i 27 år. Hun understreger, at hendes løn er tilfredsstillende, og hun har ingen intentioner om at forlade Royal Greenland, så længe hun er sund. Dette antyder en stærk tilknytning til virksomheden og tilfredshed med lønforholdene.

B-holdet

Medarbejdere på B-holdet, der føler sig underanerkendte og oplever dårlig løn, udtrykker utilfredshed med mængden af anerkendelse, de modtager. En medarbejder fra værkstedet og el-afdelingen nævner, at der sjældent er fokus på værkstedet, og at lederen ofte arbejder mere i smedeafdelingen, hvilket skaber følelsen af manglende opmærksomhed.

En anden medarbejder, der har arbejdet i Royal Greenland i 20 år, giver udtryk for frustration over at have fået mindre i løn over årene på grund af hendes tillæg er frataget. Denne utilfredshed stammer fra en medarbejder der har kærlighed til arbejdet og ønsket om at forblive i virksomheden.

Endelig nævner en anden medarbejder, der har deltaget i mange kurser i samarbejde med Royal Greenland, at han ikke har fået tillæg i forhold til de opnåede kvalifikationer. Dette indikerer en opfattelse af, at indsatsen og investeringen i kurser ikke er blevet tilstrækkeligt anerkendt i lønforholdene.

7 Diskussion

I dette diskussionsafsnit udfører vi en fortolkning og analyse ved hjælp af valgte teorier, med særligt fokus på Maslows behovsteori og Helle Hedegaard Heins arketype model i en grønlandsk kontekst. Vi præsenterer løsningsforslag til identificerede problemer og reflekterer over styrker og svagheder ved vores anvendte metoder og teorier. Dette afsnit udgør en refleksiv dialog og kritisk evaluering af vores tilgang til emnet.

7.1 Fortolkning af analyse med brug af valgte teorier

I dette afsnit præsenterer vi fortolkninger og diskussion af vores analyse ved at bruge vores valgte teorier Maslows behovsteori og Helle Hedegaard Heins arketype model. Vi diskuterer om hvordan respondenternes illustrative citater er tilknyttet til vores teorier og hvor de ligger henne i forhold til teoriernes opdeling. For eksempel hvilke behovshierarkier der er tale om eller hvilke arketyper der er tale om.

7.1.1 Loyalitet

Marslow's behovsteori

Fortid

Ud fra de illustrative citater under temaet "fortid" kan man se at der savnes flere kurser, og udviklingsprogrammer og dermed viser at der er tale om manglende egobehov blandt respondenter. Ifølge respondenternes svar, viser det sig at visse udstyr er blevet forbedret generelt, og hvilket dækkes respondenternes trygheds behov i forhold til Maslows behovsteori.

Ifølge respondenterne er der også tale om flere medarbejdere der savner personalemøder. I fortiden har det været hyppigere at holde personalemøder på virksomheden, men ifølge respondenterne savnes det i dag, som indikerer på at sociale behovet på det område ikke ligger på det ønskede mål. Dette citat fra undertemaet "fortid" fremhæver også at medarbejderne som savner personalemøder, har lysten til at udvikle sig personligt som indikerer på at de er oppe på selvaktualisering niveauet i forhold til Maslows behovspyramide.

Tilstrækkelighed

På undertemaet "tilstrækkelighed" er der stærkt tale om løn på hele arbejdspladsen. Der er to sider af medarbejderne i virksomheden, dem som deres behov ikke bliver opfyldt og dem der synes at det er op til sig selv for at opfylde behovet tryghed i forhold til løn. Ifølge illustrativcitaterne på undertemaet er der snakke om at lønnen der ikke er tilstrækkeligt nok til daglig udgifter, som indikerer på at tryghedsbehovet ikke står som det ønskede.

Nogle af respondenterne mener at belønningssystemet er baseret på hvor meget man egentlig arbejder som timeløn, hvor lønnen er passende i forhold til indsatsen de lægger. Det vil sige at tryghedsbehovet på nogle medarbejdere måles på hvor meget man egentlig arbejder.

I forhold til tilstrækkelighed blandt medarbejdere i afdelingerne er der problemer om de fraværende / svingdøre typer, som påvirker arbejdsmiljøet, og dermed ikke opfylder sociale behovet blandt medarbejdere i alle afdelinger.

Arbejdsvilkår

Arbejdsvilkår som vist har det højeste antal kodninger på alle undertemaer, undertemaet er et bredt område, indenfor temaet er der meget snakke om transportationsproblemer indenfor virksomheden, forskellige arbejdsvilkår som kan forbedres og løn der ikke lever op til nutidens stigende priser.

I forhold til de fysiske behov har medarbejderne bekymringer om tunge løft og har ønske om at forbedre området ved at have flere udstyr i forskellige steder så man ikke slæber udstyrene til forskellige steder. Dette problem relaterer sig til fysiologiske behov for sikkerhed og komfort på arbejdspladsen.

En af respondenterne har klaget over at arbejde udenfor sit område uden nogen form for tillæg som indikerer bekymringer om sit økonomiske side og retfærdighed. Dette illustrative citat "Jeg arbejder som mekaniker, men arbejder også udenfor mit område uden tillæg og i forhold til det synes jeg at jeg ikke får nok i løn." relaterer sig til behovet for sikkerhed, hvor respondenterne søger stabilitet og retfærdigt belønning for indsats.

I forhold til illustrative citatet om potentielle medarbejdere, der ikke ønsker at arbejde om natten, antyder sociale behov for tilhørsforhold. Dette indikerer på at mennesker ønsker at arbejde i miljøer, som de er komfortable med.

Helle Hedegaard Hein

Fortid

I analysen af fortiden fremgår det klart, at citater indikerer en manglende eller nostalgi efter tidligere tilgængelige ressourcer, især i form af udviklingsmuligheder og kurser i personlig udvikling (specifikt i den første illustrative citat). Dette indikerer en mulig identificering af en arketype, der kan beskrives som en ekstrovert præstations tripper.

For eksempel, i det første illustrative citat udtrykker respondenterne en mangel efter tidligere ressourcer, der kunne styrke deres personlige udvikling eller andre færdigheder (ifølge andre koder som kan ses under bilag). Dette kan afspejle et ønske om at måle sin egen præstation mod tidligere tilgængelige muligheder, muligvis i sammenligning med andre kolleger eller tidligere standarder.

Denne mangel efter tidligere ressourcer og udviklingsmuligheder kan fortolkes som et tegn på at stræbe efter eksterne faktorer såsom konkurrence og personlig vækst, der ikke længere er tilgængelige i samme omfang som i fortiden. Dette kan muligvis indikere, at respondenterne tidligere har været motiveret af ydre faktorer, såsom at overgå egne præstationer eller sammenligne sig med andre, for at opnå personlig udvikling og vækst.

Derfor synes vi, ud fra denne analyse, at der kan være en sammenhæng mellem mangel efter tidligere ressourcer og træk, der relaterer til en ekstrovert præstations tripper, hvorved en følelse af konkurrence og vækst kan være centrale elementer for respondentens motivation.

Tilstrækkelighed

Inden for temaet tilstrækkelighed har vi identificeret to arketyper: Introvert Præstations Tripper og Ekstrovert Præstations Tripper. Disse arketyper repræsenterer forskellige tilgange til opfattelsen af en tilfredsstillende indkomst på arbejdspladsen.

For eksempel fokuserer medarbejdere, der udviser karakteristika af Introvert Præstations Tripper, primært på deres individuelle præstationer og stræber efter personlig vækst. De ser lønnen som en indikator for deres eget bidrag og har en vedvarende ambition om konstant forbedring på arbejdspladsen. Dette kan give anledning til en kultur af selvudvikling og intern konkurrence, hvor medarbejderne stræber efter at opnå stadigt mere tilfredsstillende indkomstniveauer.

På den anden side sammenligner medarbejdere, der identificerer sig som Ekstrovert Præstations Tripper, sandsynligvis deres resultater og måske endda deres løn med kolleger, mens de søger ekstern anerkendelse. Deres motivation kan stamme fra konkurrence med andre, og de stræber efter at opnå en løn, der anerkender deres præstationer i forhold til deres omgivelser. Dette kan give anledning til en kultur af ekstern konkurrence og ønsket om at opnå en højere indkomst i sammenligning med deres kolleger.

Arbejdsvilkår

Vi har identificeret to arketyper i dette tema, de identificerede arketyper er Pragmatikeren og Lønmodtageren.

For eksempel, medarbejdere, der viser sig at have mønstre for at være Pragmatikeren, fokuserer sandsynligvis på praktiske forhold og har ambition efter forbedringer for at gøre arbejdsmiljøet mere effektivt og behageligt. Deres tilgang er løsningsorienteret, og de kan bidrage til at skabe et bedre arbejdsmiljø ved at identificere og tackle konkrete udfordringer, såsom manglende ventilation.

På den anden side, medarbejdere, der falder ind under arketypen Lønmodtager, oplever muligvis en negativ påvirkning af deres motivation og jobtilfredshed som følge af udfordringer ved arbejdsvilkårene. Dette kan omfatte faktorer som manglende ventilation, der skaber ubehagelige arbejdsforhold og potentielt påvirker deres trivsel og præstation negativt.

7.1.2 Ansvar

Marslow's behovsteori

Tilpasning/Fleksibilitet

Her på tilpasning og fleksibilitet har analysen vist os at der er fremskridt inden for ledelsesmetode i forhold til fordeling af medarbejdere når nogen af afdelingerne går i stå, dette giver tryghed blandt medarbejderne fra afdelinger som krabbeafdeling og fiskeriproduktionen der går i stå i løbet af sæsonen.

Selvom der har været fremskridt i produktionsafdelingerne, er der en afdeling som stikker ud og ifølge respondenterne fra afdelingen værkstedet har der ikke været fremskridt i forhold til udstyr som man ellers har behov for. Dette område af udstyr problem på værkstedet

indikerer at man har behov for tryghed, sociale og ego, som handler om sikkerhed på arbejdet, behovet for at blive holdt af og værdsat på arbejdet og anerkendelsesbehovet af medarbejderne.

Følgeskab / selvledelse

I forhold til illustrative citater der er tilknyttet med selvledelse eller følgeskab, har vi ikke fået mange koder ud fra vores analyse, men har fået få meget vigtige informationer ud fra respondenterne. For eksempel har vi en medarbejder der arbejder alene på værkstedet som har stort sociale behov ifølge Maslows behovspyramiden, og samt anerkendelse fra ledere som ikke opfylder værkstedets arbejderens ego behov.

I produktionsafdelingernes side har vi illustrative citater som viser på at man har været god til at være social og brugt følgeskab blandt medarbejderne, for at opmuntrer ens kollegaer og involver og hjælpe hinanden i forhold til dem der ikke kommer på arbejde til tiden og ved at hjælpe kollegaerne som har synsproblemer eller ikke kan læse.

Følgeskabet blandt medarbejderne fra produktionen indikerer at tryghedsbehovet, sociale behov og selvrealisering går fremad, selvom det ikke altid virker at opmuntrer kollegaerne er der fremskridt i forholdt til Maslows behovsteori.

Helle Hedegaard Hein

Fleksibilitet/tilpasning

I analysen af medarbejdernes reaktion på ændringer og deres evne til at tilpasse sig, identificerer vi tydelige mønstre og karakteristika, der korrelerer med forskellige arketyper. I illustrative citaterne fremhæves ledelsens evne til fleksibilitet og tilpasning, især når produktionen af fisk og krabber går i stå om vinteren. Ledelsen demonstrerer en proaktiv tilgang ved at flytte medarbejdere fra de afdelinger, der påvirkes af sæsonændringerne, og fordele dem til andre områder i fabrikken. Denne praksis illustrerer karakteristika af en pragmatisk tilgang, hvor evnen til at løse udfordringer er en sekundær drivkraft, og handlingen sigter mod at gøre en positiv forskel for virksomheden og lettere for medarbejderne at komme tilbage til arbejde, når højsæsonen vender tilbage.

Der var også tale om medarbejder, der påtager sig ansvaret ved selv at tage initiativ til at bygge sine egen værktøj, når det ikke leveres som forventet. Dette viser en indre motivation,

hvor medarbejderen har initiativ med at arbejdsprocesserne forbliver effektive. Disse handlinger reflekterer på en nuanceret måde introverte præstationstrippers karakteristika, hvor medarbejderen stræber efter at overgå sig selv og præstere på et højere niveau. I det sidste illustrative citat indikerer medarbejdernes tilpasning til det kolde arbejdsmiljø en pragmatisk tilgang til ansvar. Her tilpasser medarbejderne sig ikke kun fysisk, men også arbejdsmæssigt for at opretholde optimal produktionskvalitet. Denne tilgang afspejler pragmatikerens karakteristika, der er fokuseret på praktiske løsninger og tilpasninger for at opnå de bedst mulige resultater.

Selvledelse/følgeskab

Inden for selvledelses- og følgeskabsundertemaet kommer medarbejdernes ansvarsfulde adfærd og samarbejdsevner tydeligt til udtryk. Vi kan analysere dette ved at undersøge de illustrative citater og identificere mønstre, der relaterer sig til forskellige arketyper. I citaterne præsenteres der en dynamik mellem trofaste medarbejdere og dem, der betegnes som "svingdøre". Trofaste medarbejdere engagerer sig i at motivere og støtte de mindre engagerede kolleger. Dette reflekterer ansvarsfordeling for at opretholde en bedre og støttende arbejdsplads, hvor de trofaste medarbejdere påtager sig ansvaret for at motivere andre. Dette adfærdsmønster kan relateres til arketyperne pragmatikerne, hvor trofaste medarbejdere lægger vægt på at støtte det sociale og skabe gode relationer for at opnå fælles mål og gøre en positiv forskel i virksomheden.

I citaterne indikeres der også en udfordring med selvledelse på værkstedet, hvor en medarbejder føler behov for at anmode om hjælp, hvilket tyder på en mangel på proaktivt samarbejde. Dette punkt kan relateres til arketyperne pragmatiker, hvor medarbejdere på værkstedet muligvis fokuserer på praktiske løsninger og forventer en mere struktureret tilgang til samarbejde.

Der fremhæves også ansvarsfuld kommunikation blandt medarbejderne, hvor de demonstrerer en proaktiv tilgang ved at informere kolleger med synshandicap og henvende sig til arbejdsgiverne, når det er nødvendigt. Dette adfærdsmønster afspejler en inkluderende tilgang til ansvar, hvor medarbejderne påtager sig ansvaret for at skabe et miljø, der imødekommer alles behov. Dette kan relateres til arketyperne pragmatikerne, hvor medarbejderne stræber efter at opnå anerkendelse og skabe en harmonisk arbejdsplads gennem ansvarsfuld kommunikation.

7.1.3 Kommunikation & ledelse

Marslow's behovsteori

Synlighed

Illustrative citaterne på underteamet "synlighed" ligger der meget vægt på manglende anerkendelse fra den nærmeste leder fra nærmest alle respondenter som indikerer på at egobehovet ikke bliver dækket godt nok på arbejdspladsen.

Som man kan se på respondenternes svar, er der også et illustrativt citat som viser at medarbejderne bliver belønnet med gratis mad i kantinen når afdelingerne har opnået et flot resultat i forhold til produktionen i fabrikken. Illustrativt citatet "Medarbejdere bliver lønnet, når de har vist nogle gode tal/resultater, med f.eks. gratis mad på kantinen." indikerer at egobehovet i nogle tilfælde bliver dækket når produktionen går godt.

Involvering

I forhold til involvering har respondenterne ligget vægt på at man har muligheder for at give forslag eller klage via postkassen, og at man bliver spurgt fra lederne om man har forslag eller klager til visse problemer der skal løses/forbedres. Dette fremhæver at lederne i afdelingerne viser at de er åbne om involvering af medarbejderne som har viden om i deres positioner, som viser at lederne har tillid til deres kollegaer.

Involveringen i Royal Greenland Sisimiut samlet set dækker egobehovet i hele virksomheden, men der er også tilfælde som værkstedet som mener at der ikke er fokus nok til afdelingen i forhold til involvering og anerkendelse, som indikerer på at der er plads til forbedringer i forhold til værkstedet.

Helle Hedegaard Hein

Synlighed

Inden for undertemaet tyder citaterne på, at medarbejderne søger anerkendelse og ønsker at være mere synlige for deres nærmeste ledelse. Det første citat indikerer en følelse af manglende opmærksomhed og ros fra ledelsen, hvilket antyder et behov for mere synlighed og positiv feedback for medarbejdernes indsats. Dette kan relateres til arketyper Ekstrovert

Præstations Tripper hvor individuel anerkendelse og ydre feedback er afgørende for motivations faktor.

Det andet citat indikerer, at belønninger som gratis mad på kantinen gives til medarbejdere, der opnår gode resultater. Dette kan ses som en form for synlighed og anerkendelse fra ledelsen for præstationer. Det peger på en belønningsstruktur, der stimulerer medarbejdernes motivation ved at gøre deres præstationer synlige og værdsatte. Dette kan relateres til samme arketype som identificeret i den første citat, hvor ekstern anerkendelse og belønninger er drivkrafter, altså, ekstrovert præstations tripper.

Involvering

Inden for involveringsundertemaet viser citaterne, at der er en bevidst indsats fra ledelsen for at involvere medarbejderne i beslutningsprocesser og informationsdeling. Det første citat beskriver, hvordan ledelsen deler resultater, processer og målsætninger med medarbejderne, hvilket viser at der er en åben kommunikation og synliggørelse af virksomhedens præstation og mål. Dette kan relateres til arketyperne Ekstrovert Præstations Tripper, hvor anerkendelse fremstår som vigtige motivation for medarbejdere.

Det andet citat demonstrerer en struktureret tilgang til medarbejderinvolvering gennem en "postkasse" til forslag og klager, der diskuteres månedligt på personalemøder. Dette skaber en følelse af åbenhed og mulighed for at deltage i beslutningsprocessen, hvilket kan relateres til principperne i arketyperne, der fokuserer på medarbejderinddragelse og dialog. Det tredje citat understreger, at medarbejdere har mulighed for at foreslå løsninger, der bliver hørt og implementeret af ledelsen. Denne praksis styrker medarbejdernes følelse af aktiv deltagelse og indflydelse på beslutningstagningen, hvilket er i tråd med principperne i arketyper, der værdsætter medarbejderbidrag og kreativitet.

Den anden og den tredje citat viser karakteristika lidt imellem af Introvert- og ekstrovert præstations tripper. Begrundelsen til det er, fordi i det anden citat står der at medarbejderne har mulighed for at klage eller kom op med en forslag via postkassen, dette tyder på at en medarbejder der gør det, gør det ikke for at få en anerkendelse, men for at gøre forholdene bedre for sig selv. Alligevel er der tegn på at medarbejderne har brug for at blive hørt og føler sig at involvering er et vigtig motivations faktor, dette er tegn på behov af at bliver hørt og anerkendt.

7.1.4 Arbejdsglæde

Marslow's behovsteori

Sociale arrangementer

Her på undertemaet "sociale arrangementer" bliver der fremhævet at arrangementerne som foregår, i løbet af sæsonen er savnet af flertallet af respondenterne af alle afdelingerne, og man faktisk er glad for sociale arrangementer som for eksempel gåture med kollegaer og møder udenfor arbejdspladsen.

Illustrative citaterne viser at respondenterne synes at sociale arrangementer bidrager til arbejdsglæden, og giver motivation til at fortsætte med at arbejde i Royal Greenland, fordi ved arrangementerne fremhæver at alting i virksomheden ikke kun handler om at arbejde. Illustrative citaterne under "sociale arrangementer" indikerer på at medarbejderne sociale behov bliver dækket ved at have en smule "pause" fra arbejdspladsen og daglige opgaver.

Work – Life balance

I undertemaet "Work – Life balance" er der snakke om balancen mellem arbejde og privatlivet, og ifølge respondenternes svar er der nogle afdelinger som har så travlt i højsæsonen at de ikke har tid til at planlægge noget udenfor arbejdet, og først får tid til det når højsæsonen er slut.

Ifølge respondenterne fra produktionsafdelingerne i højsæsonen har meget travlt på grund af manglende medarbejdere og dermed resultere det med at påvirke balancen mellem arbejdet og privatlivet.

Disse illustrative citater fra figur under "Work – Life balance" indikerer på at trykbehovet og sociale behovet blandt medarbejderne i produktionsafdelingerne ikke er på det ønskede mål og at der er meget plads til forbedring indenfor det.

Helle Hedegaard Hein

Sociale Arrangementer

Gennem illustrative citater fremhæves betydningen af fælles gåture som en kilde til arbejdsglæde, hvor møder kan afholdes udendørs. Disse øjeblikke tilbyder en kort pause fra arbejdsopgaver og muligheden for at fokusere på andre tanker end arbejdsrelaterede emner. Selvom gåturene ikke varer længe, skaber de en positiv atmosfære, der øger motivationen til

at fortsætte arbejdet på stedet. Derudover nævnes, at ledelsens sociale arrangementer har en direkte indflydelse på glæden i hele virksomheden. Nogle medarbejdere efterlyser aktiviteter udenfor arbejdspladsen, hvilket understreger vigtigheden af sådanne sociale begivenheder for at fremme en positiv arbejdskultur.

Pragmatikerens kan relatere til sociale arrangementer undertemaet. Dette skyldes pragmatikerens fokus på at udføre et ordentligt stykke arbejde og bidrage aktivt til fællesskabet. Pragmatikeren orienterer sig mod den ydre verden og anvender retningslinjer og standarder for at definere, hvad et ordentligt udført stykke arbejde er. Denne arketype er loyal over for ledelsesbeslutninger, samvittighedsfuld og pligtopfyldende. I arbejdssammenhænge agerer pragmatikeren autonomt inden for de fastsatte retningslinjer, men søger ofte feedback for at sikre overensstemmelse med lederens forventninger.

Work-Life Balance

Citaterne reflekterer arbejdspressets påvirkning på medarbejdernes evne til at opretholde en sund balance mellem arbejds- og privatliv. Nogle dage mangler medarbejdere vilje og styrke til at udføre opgaver derhjemme på grund af den travle arbejdsdag de har haft. På trods af denne udfordring fremhæver andre medarbejdere, at de formår at finde tid til kvalitetstid med familien og deltage i personlige aktiviteter som bådture og bingo. Dette tyder på at, selvom arbejdet kan være krævende, er der stadig muligheder for at nyde personlige og familiemæssige øjeblikke uden for arbejdstiden.

En vigtigt ting at bemærke er, at nogle medarbejdere og deres familier efter arbejdstiden kan mærke lugten af arbejdet på dem. Dette viser, at naturen af arbejdet, især relateret til behandlingen af rejer og krabber, har en fysisk påvirkning på medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen. Igen er det pragmatikeren, der vægter work-life balance, idet pragmatikeren kan investere meget tid og energi i arbejdet, hvilket udfordrer balancen mellem arbejde og privatliv. Pragmatikeren er drevet af ønsket om at udføre et ordentligt stykke arbejde og opretholde en konstant, ordentlig balance mellem arbejde og fritid.

7.1.5 Forskelligheder

Marslow's behovsteori

A – holdet

Her skal vi diskutere om behov blandt medarbejderne ifølge respondenternes oplevelser, og dermed viser hvor i Maslows behovsteorien de ligger.

I forhold til undertemaet "A – holdet" har vi to citater som repræsenterer A – holdet ifølge respondenternes svar, citaterne består af:

"Vi bliver rost af lederne og medarbejderne når vi har lavet eller fikset noget i produktionen, og lederne er meget villige til at hjælpe"

"medarbejderen har arbejdet i 27 varige år, hvis hendes løn var ikke nok, ville hun havde søgt på et andet job. Hun har ikke tænkt sig at forlade RG så længe hun er rask."

Det første citat relaterer sig til Maslows behov for anerkendelse. Ifølge illustrativcitateret står der at respondenterne bliver rost af lederne og kollegaerne som opfylder behovet og bidrager til respondenternes følelse af værdighed og anerkendelse for deres arbejdsindsats.

I forhold til det anden illustrativcitater er der tale om tryghedsbehov. Citateret handler om en medarbejder der har arbejdet i Royal Greenland i 27år, som indikerer opfyldelsen af sikkerhedsbehov, da det medarbejderen føler sig trygt ved sin position på arbejdspladsen. De følelser som respondenterne viser antyder på stabilitet og sikkerhed og dermed opfyldes tryghedsbehovet.

B – Holdet

I forhold til underteamet "B – holdet" er der snakke om respondenternes behov der ikke bliver dækket i forhold til tryghed, sociale og egobehov.

Begge illustrative citater der repræsenterer respondenternes svare indikerer, at medarbejderne føler sig undervurderet og mangler anerkendelse fra deres nærmeste leder. Ifølge Maslows behovspyramide er anerkendelsesbehovet (egobehov) et grundlæggende behov til at føle sig værdsat og anerkendt for ens indsats, da dette behov bliver ikke opfyldt, påvirkes tilfredsstillen og motivationen blandt medarbejderne.

I den første illustrativcitater er der snakke om medarbejdere der ikke er tilfreds med deres løn, citateret der repræsenterer utilfredse medarbejdere over deres løn er: "Jeg har arbejdet i Royal Greenland i 20 år, men jeg har fået mindre løn i løbet af alle de år jeg har arbejdet her. Det er meget frustrerende fordi jeg elsker at arbejde her."

Medarbejderne nævner frustration over at have modtaget mindre løn i løbet af årene de har arbejdet, og dette kan relateres til medarbejdernes tryghedsbehov der ikke bliver opfyldt, da løn er en form for sikkerhed og stabilitet i forhold til arbejdslivet. Hvis medarbejderne føler, at de ikke får tilstrækkeligt løn, kan det påvirke deres jobtilfredshed negativt.

I sammenhæng med Maslows behovsteori viser disse citater hvor vigtigt det er at opfylde medarbejdernes grundlæggende behov for anerkendelse og løn tilfredshed for at skabe et tilfredsstillende arbejdsmiljø.

Helle Hedegaard Hein

Illustrative citaterne under temaet "Forskelligheder" viser meget brede karakteristikker. Vi kan identificere at A-holdet har arketyperne Introvert præstations tripper og Ekstrovert præstations tripper. B-holdet har arketyperne Pragmatiker og Lønmodtager.

A-holdet

Citaterne viser karakteristika af forskellige arketyper på A-holdet, der oplever anerkendelse og god løn. Man kan se at der er Introvert præstations tripper karakteristika ifølge illustrative citaterne, især det anden citat under A-holdets undertema, hvor medarbejderen har sagt at hun arbejder stadigvæk i virksomheden, efter 27 varige år og hun har ikke tænkt sig at søge på en anden job så længe hun er rask. Dette viser medarbejderens drivkræfter og motivations faktorer ligger i introvert præstations tripper arketyper.

A-holdet kan også relateres til en arketype, der søger anerkendelse og sammenligner deres resultater med kolleger, dette kaldes for Ekstrovert Præstations Tripper. De motiveres af konkurrence med andre og stræber efter at opnå ekstern anerkendelse.

B-holdet

Citaterne afslører karakteristika af forskellige arketyper på B-holdet, der føler sig underanerkendte og oplever dårlig løn.

Medarbejdere på B-holdet, der fokuserer på praktiske forhold og ønsker forbedringer for et mere effektivt arbejdsmiljø, kan relateres til Pragmatikeren-arketyper. Deres tilgang er løsningsorienteret, og de søger at tackle konkrete udfordringer.

Medarbejdere på B-holdet, der oplever udfordringer ved arbejdsvilkårene og påvirkes negativt, kan relateres til Lønmodtager-arketyper. Deres utilfredshed med løn og arbejdsvilkår påpeger en negativ påvirkning af deres motivation og jobtilfredshed. Arketyperne identificeret i forskellighederne afspejler en bred tilgang af motiver bag medarbejdernes opfattelse af deres position i virksomheden.

7.2 Grønlandske kontekst

I dette afsnit tager vi en nærmere kig på den særlige grønlandske kontekst og udforsker, hvordan Maslows behovsteori og Helle Hedegaard Heins arketypermodel kommer til udtryk hos de medarbejdere hos Royal Greenland Sisimiut. Vi vil dykke ned i de kulturelle aspekter, der skaber motivationer faktorer, som adskiller sig fra mere generelle opfattelser af arbejdsmiljøer. På denne afsnit håber vi at opdage, hvordan medarbejdernes adfærd og drivkraft er tæt i den grønlandske kontekst, og hvordan dette præger deres tilgang til arbejde.

Maslows behovsteori i Grønlandske kontekst

Ifølge Maslows behovspyramide af behov selvrealisering det højeste niveau, og at de grundlæggende behov som fysisk behov, tryghedsbehov og sociale behov skal være opfyldt for at bevæge sig op ad Maslows behovspyramiden. Men det er også vigtigt at forstå at menneskelig adfærd er meget kompleks og at nogle mennesker kan udvikle på forskellige måder, i det her tilfælde er der tale om den grønlandske kontekst. Ifølge respondenternes svar viser det sig at nogle individer i Royal Greenland Sisimiut har drivkraft der motiverer dem til at bevæge sig op på selvrealiseringsniveauet på Maslows pyramide, selvom deres grundlæggende behov ikke er fuldt dækket. Dette skyldes af kulturelle påvirkning i Grønland, hvor man generelt er meget ambitiøs for at nå selvrealisering. Selvom man ikke har de basale behov i forhold til Maslows behovspyramide.

Ambitionen efter selvrealisering kan fungere som en motivationsfaktor i nogle tilfælde, til at overkomme udfordringer på arbejdspladsen uden at have dækket grundlæggende behov. Men det betyder ikke at opfyldelsen af grundlæggende behov bør ikke dækkes før man begynder at bevæge sig mod selvrealisering, men tværtimod kan det være lettere for personer at realisere det fulde potential, når de grundlæggende behov er opfyldt da det skaber et mere solidt fundament for personlig udvikling.

Helle Hedegaard Hein i Grønlandsk Kontekst

I Grønland kommer karakteristiske træk inden for tilstrækkelighed, tilpasningsevne, ansvar, fleksibilitet og følgeskab tydeligt til udtryk blandt medarbejderne, selv under vanskelige arbejdsforhold. Eksempelvis nævner en medarbejder i interviewet:

"Jeg synes alligevel, at lønnen er tilstrækkelig nok, når jeg tilpasser mig." - respondent 2 (rejeafdeling)

Denne udtalelse illustrerer, hvordan medarbejderen tilpasser sin løn for at opnå tilstrækkelighed. Det er værd at udforske, hvordan dette tilpasningsaspekt yderligere manifesterer sig i dagligdagen.

På trods af stigende lønninger, som er dokumenteret på SIK's hjemmeside under RG-overenskomst 2023-25, er der stadig medarbejdere, der mener, at deres løn er utilstrækkelig. For eksempel vil lønnen for ufaglærte stige fra 114,58 kr. i timen i 2021 til 122,47 kr. i timen i 2025. Selv med anciennitetstillæg, hvor medarbejdere med 15 års erfaring får 15 kr. i tillæg, vil ufaglærte medarbejdere i 2025 tjene 137,47 kr. i timen⁶. Trods disse stigninger fortsætter efterspørgslen efter mere løn.

Denne vedvarende efterspørgsel på mere løn kan være et tegn på den grønlandske kontekst, specifikt inden for Helle Hedegaard Heins arketype "lønmodtager," hvor tilstrækkelighed og tilpasningsevne er nøgleelementer. Yderligere undersøgelser kan belyse, hvordan kulturelle og kontekstuelle faktorer påvirker medarbejdernes opfattelse af løn og behovet for tilstrækkelighed i Grønland.

I analysen af Helle Hedegaard Heins arketypermodel blev det klart, at den mest fremtrædende arketype i den grønlandske kontekst er ekstrovert præstationstripper. Dette indikerer muligvis, at grønlændere, i overensstemmelse med deres kulturelle baggrund, søger ekstern anerkendelse og konkurrence med andre som drivkraft for motivation. Dette fænomen tyder på en stærk målsætning mod at opnå succes gennem synlig præstation og anerkendelse fra andre (ledere). Det kan være interessant at udforske

⁶ RG overenskomst 2023-25, SIK hjemmeside (13 jan 2024).

yderligere, hvordan denne arketype manifesterer sig i grønlandske arbejdsmiljøer, og hvilken rolle ekstern anerkendelse spiller som en motiverende faktor.

Denne orientering mod ekstrovert præstationstripper kan også have konsekvenser for teamdynamik, samarbejde og arbejdskultur. Det kunne være vigtigt at undersøge, hvordan denne arketype påvirker individuelle præferencer, såvel som hvordan den kan forme organisationsdynamikken i Grønland.

7.3 Løsningsforslag

I løsningsforslagsafsnittet præsenteres de identificerede problemer og vores fremgangsmåde til identifikation gennem vores dataindsamling og analytisk fortolkning. Her præsenterer vi løsningsforslag, der adresserer de identificerede udfordringer og områder med potentiale for forbedring. Vores forslag består af:

- Etablering af en medarbejderkomité med fokus på at opmuntre mindre engagerede medarbejdere.
- Implementering af afdelingsmøder for at øge medarbejderinvolvering.
- Anvendelse af ledelsesmetoder med fokus på at transformere arketyper.
- Gennemførelse af kurser og udviklingsprogrammer i overensstemmelse med medarbejdernes behov.

Afslutningsvis illustrerer vi, hvordan disse forslag kan implementeres gennem en forandringsproces ved at anvende Kotter's 8-trins model.

7.3.1 Problemer og udfordringer samt identificering af det

Det identificeret problemer og udfordringer står følgende: Medarbejdere der føler manglende anerkendelse, "Svingdøres" medarbejdere, Personalemøder der ikke er hyppig nok, manglende kurser/udviklingsmuligheder, reaktiv ledelse samt samarbejde og dårlige side arbejdsvilkår.

Vi har identificeret problemerne og udfordringerne ved at analysere vores dataindsamling og har lagt mærke til at disse emner kommer hyppigt op under interviewene, som "*Tabel 1 – Oversigt over koder, hovedtemaer og undertemaer*" viser.

Hermed adresserer vi undertemaer og citere respondenternes besvarelser der er tilknyttet til de problemer og udfordringer.

Manglende anerkendelse

Dette problem stammer fra flere illustrative citater der ligger under undertemaerne B-holdet og synlighed. Der er masser af kodninger der ligger under de nævnte undertemaer. Disse illustrative citater → *"Jeg bliver anerkendt for lidt synes jeg, også fordi min leder arbejder mest i smedeafdelingen. Lederen siger at vi alle skal samarbejde men, værkstedet er der aldrig fokus på."* fra tekniskafdeling og *"Vi savner anerkendelse og ros fra vores nærmeste leder."* fra rejeafdeling viser hvor vi har fundet problemer i forhold til emne anerkendelse.

Svingdøres medarbejdere

Disse illustrative citater indikerer på at der er problemer i forhold til svingdøre på arbejdspladsen:

"Det kan være hårdt når vi har nogle fraværende kollegaer, men det er ok når vi alle arbejder". (laboratorium)

"Selvfølgelig er der også svingdøre, og medarbejder der bliver ansat og fratræder sig nogle dage efter. Nogle fratræder uden at sige noget hvorfor, men nogle siger, det er fordi de kan ikke klare eller det er ikke noget for dem." (rejeafdelingen).

Vi har taget svingdøre medarbejdere problemet i Royal Greenland Sisimiut, da det er en alvorlig udfordring der er meget tæt tilknyttet til vores overordnede problemformulering der skal løses, som er fastholdelse af medarbejdere.

Personalemøder

Identifikationen af dette problem blev hurtigt udført, idet dets betydelige diskussion under medarbejderinterviews gjorde det let tilgængeligt. Som et resultat heraf er der flere illustrative citater, der henviser til problemet inden for rammerne af undertemaerne Involvering og Fortiden. Dette problem indikerer også dybden af de overvejelser, der er blevet afdækket i forbindelse med medarbejdernes perspektiver.

Kurser/udviklingsmulighed

Ifølge illustrative citater fra undertemaet "Involvering" træder det tydeligt frem, at flere kurser og udviklingsprogrammer nævnt flere gang, som viser at der mangles flere kurser og udviklingsprogrammer blandt medarbejderne.

Her er et illustrativt citat som repræsenterer andre citater, som viser at en af respondenterne har ønske om styrkelse og fagligudvikling på arbejdspladsen.

"Hun mener, at flere kurser kan bidrage til at forbedre fastholdelsen. Det kan give medarbejderne en følelse af behov fra lederes side og hjælpe dem med at anvende de færdigheder, de har lært." fra respondent 1 (Indhandling)

Reaktivt ledelse/samarbejde

Emnet reaktiv ledelse og samarbejde udspringer af det illustrative citat, der kredser om udfordringer, der ikke imødegås, indtil det er for sent. Dette indikerer behovet for en mere proaktiv tilgang til ledelse og samarbejde. Det påpegede citat, som stammer fra teknisk afdeling (værksted), lyder som følger: "Jeg arbejder alene på værkstedet, og jeg bliver aldrig hjulpet før jeg beder om det."

Arbejdsvilkår

Dette problem blev identificeret efter kodning af transskriptioner og den efterfølgende opdeling af koder i adskillige temaer, som vi har skrevet på analysen. Specifikt er der identificeret 51 koder, som kategoriseres inden for undertemaet "Arbejdsvilkår". Denne omfattende kodning indikerer et omfangsrigt problemfelt, hvilket underbygger nødvendigheden af omhyggelig opmærksomhed, da arbejdsvilkår potentielt kan have betydelig indflydelse på arbejdsmiljøet.

7.3.2 Løsninger

Etablering af medarbejderkomite

I dette løsningsforslag etableres der en medarbejderkomité for at opmuntre mindre engagerede medarbejdere kan være et løsningsorienteret forslag. Citater fra interviews indikerer behovet for målrettet opmuntring, hvilket understreger relevansen af dette forslag. Citater som *"Vi opmuntrer mindre engagerede medarbejdere, og det virker nogle gange"* peger på positive erfaringer, men dybere analyse viser behovet for at målrette denne opmuntring yderligere. Identifikation af trofaste og loyale medarbejdere, der skal fungerer som "opmuntringsambassadører", kan være afgørende for en vellykket implementering.

Desuden bør udvælgelseskriterier for disse roller overvejes, at vælge medarbejdere med karakteristika som ekstrovert præstations-tripper. Udvalgelse af ekstrover præstations tripper kan man muligvis imødegå efterspørgslen efter anerkendelse.

Giv de udvalgte ambassadører træning i konflikthåndtering, kommunikation og motivation for at styrke deres evne til at engagere mindre motiverede medarbejdere.

Problemer der potentielt vil være forbundet med dette forslag, omfatter udfordringer med svingdøre samt medarbejdere, der oplever manglende anerkendelse. Løsningsforslagets primære mål er at reducere antallet af svingdørsmedarbejdere, men for dem, der mangler anerkendelse fra deres ledere, kan det til dels være en løsning.

For at sikre, at etableringen af medarbejderkomitéen er effektiv, er det vigtigt at indsamle feedback løbende og tilpasse strategier baseret på medarbejdernes reaktioner. Dette vil etablere en ramme, som kan håndtere den differentierede karakter af medarbejdernes engagement niveauer.

Afdelingsmøder

I dette løsningsforslag vil vi gerne implimintere afdelingsmøder som foregå hver anden uge, og skal vare i omkring 30 minutter. Afdelingmøderne skal indeholde:

- Vis resultaterne og hvad afdelingen har opnået og hermed ros medarbejderne hvis resultaterne er positive, dermed giver man en følelse af anerkendelse.
- Spørg medarbejderne om hvordan arbejdsprocessen og arbejdsmoralen er, dermed får medarbejderne følelse af involvering
- Her kan lederne være bedre til at påminde sine medarbejdere at løftegrej og andre udstyre skal være i brug. Dermed kan man formindskes fysisk arbejde.
- Afslut afdelings møde med noget sjort aktiviteter, der kan bygge op godt og tæt samarbejds miljø.

Selvom der ønskes hyppigere personale møder, som i forevejen foregår en gange om måneden, har vi bestemt at implimenter afdelingsmøder, i stedet, som skal foregår hver anden uge.

Dette vil skabe en platform for hyppigere og mere direkte dialog mellem medarbejder og ledelse, samt et mere intimt miljø under møder, for at formindske tilbageholdenhed af medarbejder.

Afdelingsmøde kan indrage til at der er mere proaktivt arbejde, ved at når medarbejderne har givet forslag og klager i afdelingsmøder. Derved kan ledere reagere for fremtidige problemer, før problemet opstår.

Arketyper⁷

Når medarbejdere ikke oplever tilstrækkeligt hyppige stimuli eller "primære kick," kan de regrediere til en tilstand kaldet Lønmodtageradfærd. Dette fænomen opstår som en konsekvens af frustrationsregression, hvorved medarbejdernes højereliggende behovsniveauer forbliver uopfyldte over en længere periode.

I mødet med medarbejdere, der oplever frustrationsregression og regredierer til Lønmodtageradfærd, er det essentielt at implementere en helhedsorienteret tilgang for at håndtere denne demotiverede tilstand. Forståelse og anerkendelse af de tidlige tegn på frustrationsregression, såsom synlig utilfredshed og konfliktsøgende adfærd, er afgørende. Det er vigtigt at anerkende, at demotivationen ofte stammer fra manglende opfyldelse af højereliggende behov.

En individuel tilgang er nødvendig, hvor medarbejdere behandles i overensstemmelse med deres oprindelige arketype og behov. Skab en personlig forbindelse og forstå, hvordan man bedst kan motivere dem baseret på deres primære drivkraft. Tilbyd skræddersyede incitamenter og belønninger, der tager højde for medarbejderens oprindelige motivationsfaktorer, og integrer feedback og anerkendelse for at opfylde deres behov for anerkendelse og værdi.

Målrettet træning og udvikling bør implementeres for at identificere områder, hvor medarbejderen kan udvikle sig og forbedre deres færdigheder. Skab et rum for åben dialog, hvor medarbejderen kan udtrykke deres bekymringer og behov, og lyt aktivt til deres perspektiver. Gennemfør regelmæssige opfølgningssamtaler for at vurdere fremskridt og justere strategier efter behov og sikre, at medarbejderen føler sig støttet gennem deres tilbagevenden til en mere engageret tilstand.

Frem for alt er det vigtigt at skabe en organisationskultur, der fremmer værdien af individuel motivation og trivsel. Fokuser på at imødekomme medarbejdernes behov for mening og formål i deres arbejde og vær fleksibel i tilgangen, så løsningerne er dynamiske og

⁷ Primadonna ledelse – Når arbejdet er et kald, Helle Hedegaard Hein.

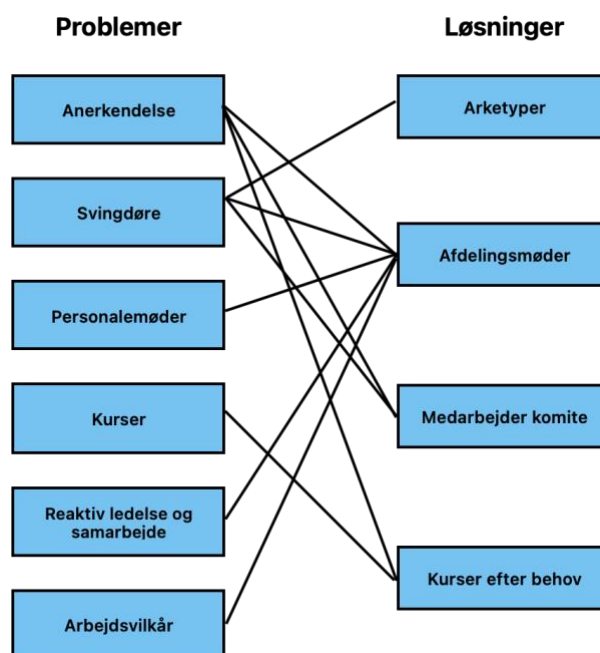
skræddersyede for at imødekomme individuelle forskelle. Gennem disse skridt kan organisationen bidrage til at hjælpe medarbejdere med at overvinde frustrationsregression og vende tilbage til deres oprindelige arketype, hvilket i sidste ende kan skabe en mere motiveret og engageret arbejdsstyrke i Royal Greenland Sisimiut.

Kurser efter behov

Gennemførelse af kurser og udviklingsprogrammer i overensstemmelse med medarbejdernes behov.

Vi ved fra Nukappianguaq Olsens virksomhedsprojekt⁸ at fabrikschefer har sagt at de har hyret eksterne firma til at lave en undersøgelse for deres stabile, mellem stabile og ustabile medarbejdere. Spørgsmålet var blandt andet ”hvad tror i at skyldes at man udebliver fra arbejdet” og derfra laver de en handlingsplan for at minimere ustabilitet ud fra svarene af spørgsmål. Royal Greenland Sisimiut kan bed dette eksterne virksomhed for at inkludere identificering af medarbejdernes behov. Resultaterne fra disse undersøgelser kan man udnytte ved at identificere medarbejdernes behov og etablere kurser der passer bedst til medarbejdernes behov.

Herned kan man se hvilke løsningsforslag løser hvilke problemer:



Figur 6 – Oversigt af løsningernes tilknytninger

⁸ Nukappianguaq Olsens virksomhedsprojekt. s.7

7.3.3 Udførelse af løsningsforslag

Løsningsforslagene skal udføres ved hjælp af John P. Kotters 8-trins organisationsudviklingsmodel⁹, der blev introduceret i hans bog "Leading Change" fra 1996. Modellen er designet til at hjælpe organisationer/virksomheder med at navigere gennem forandringer på en effektiv måde. Her er en oversigt over de otte trin:

1. Skab en følelse af nødvendighed: Kommuniker klart og overbevisende, hvorfor forandring er nødvendig. Skab en bevidsthed om, at der er en presserende grund til at handle.
2. Sæt en ledelsesgruppe: Saml en gruppe nøglepersoner med tilstrækkelig magt og indflydelse til at lede forandringen. Det er vigtigt at have støtte fra toppen af organisationen.
3. Skab en vision for forandring: Udvikl en klar og inspirerende vision for, hvordan organisationen vil se ud efter forandringen. Definér også konkrete initiativer for at nå denne vision.
4. Kommuniker visionen: Kommuniker visionen bredt i organisationen og opfordr til deltagelse og engagement fra alle medarbejdere. Skab en "hær" af støtter for forandringen.
5. Fjern forhindringer: Identificér og fjern forhindringer, der kan forhindre implementeringen af forandringer. Dette kan omfatte organisatoriske strukturer, politikker eller kulturaspekter.
6. Skaf kortsigtede sejre: Skab tidlige succeser for at opbygge momentum og vise, at forandring er mulig. Dette hjælper med at opbygge tillid og støtte blandt medarbejderne.
7. Bevar accelerationen: Fasthold fokus og bevar momentum ved at bygge på de kortsigtede sejre. Undgå tilbagefald ved at fortsætte med at kommunikere og styrke forandringens betydning.

⁹ "Ledelse i praksis" af Skriver, Staunstrup og Kærgård. Kap.5 s.121-124

8. Forankre forandringer i kulturen: Indlejr de nye måder at arbejde på i organisationens kultur. Sikr, at de ændringer, der er foretaget, bliver en integreret del af den daglige praksis.

Grunden at vi har valgt at bruge Modellen til at udføre problemløsningerne, er at denne model kan anvendes på forskellige problemområder og ikke kun organisatoriske ændringer. Modellen kan tilpasses og anvendes på individuelle udviklings- og forandringsprocesser, dermed er brugbar i forhold til vores problemløsningsituation.

7.4 Styrker og svagheder

Her præsenteres der styrker og svagheder i vores forskning og opgaveskrivning i det her bachelorprojekt.

7.4.1 Styrker

Socialkonstruktivistisk perspektiv har givet os en dybdegående forståelse af arbejdspladsdynamikken, og det har været særligt effektivt til at afdække underliggende mønstre og relationer. Denne tilgang har fokuseret på samspillet mellem medarbejderne og har hjulpet med at identificere komplekse mønstre, der er afgørende for at forstå motivationsdynamikken på arbejdspladsen.

Maslows behovsteori har bidraget med en struktureret ramme til at analysere medarbejdernes motivation og behov på forskellige niveauer. Dette har hjulpet med at identificere, hvordan forskellige behov fungerer som drivkræfter bag medarbejdernes adfærd, og det har givet os et solidt grundlag for at forstå motivationsdynamikken.

Anvendelsen af **Helle Hedegaard Hein's arketyper** har tilført en differentieret forståelse af medarbejdernes adfærd, der går ud over traditionelle motivationsmodeller. Dette har især været værdifuldt ved at identificere demotivationsarketyper som "Lønmodtageren," hvilket nuancerer vores analyse og forståelse af medarbejdernes motivationsfaktorer.

Integreringen af **Kotters 8-trins model** har tilført en struktureret tilgang til forandringsledelse. Denne model har styrket vores fokus på en effektiv implementering af løsningerne, og det har hjulpet med at skabe en klar vejledning for forandringsprocessen.

Empiristyret fortolkning har givet os mulighed for en dybdegående forståelse af de identificerede problemer og udfordringer. Vi har kunnet udforske respondenternes

perspektiver og få indblik i deres oplevelser på en detaljeret måde. Ved at anvende en empiristyret tilgang har vi været i stand til at forstå konteksten og de komplekse sammenhænge, der påvirker medarbejdernes adfærd og oplevelser.

Interkodning giver mulighed for en mere pålidelig analyse, da den indebærer, at to uafhængige kodere vurderer og vi enes om kodningerne. Dette reducerer risikoen for individuelle bias og sikrer konsistens i kodningsprocessen. Forskellige perspektiver, som kommer fra at have flere kodere, forbedrer vores forståelse af data. Dette bidrager til en mere nuanceret og dybdegående fortolkning af de indsamlede oplysninger. Interkodning tjener som en effektiv kvalitetssikring, idet eventuelle uoverensstemmelser eller tvivlsomme kodninger identificeres og kan diskuteres yderligere for at sikre nøjagtigheden af kodningsresultaterne. Muligheden for opdagelse af oversete temaer øges væsentligt ved at have flere kodere. Dette hjælper med at undgå manglende vigtige aspekter af respondenternes svar.

7.4.2 Svagheder

Socialkonstruktivistisk perspektiv kan have en begrænset fokus på individuelle faktorer og intrapersonelle dynamikker. Dette kan begrænse vores evne til at identificere og adressere specifikke individuelle behov og motivationsfaktorer.

Maslows behovsteori kan have en tendens til at forenkle komplekse menneskelige motivationer og undervurdere individuel variation. Dette kan føre til en overforenklet forståelse af medarbejdernes motivationsdynamik.

Helle Hedegaard Hein's arketyper har nogle begrænsninger i at generalisere til alle medarbejdere. Da nogle individer kan have komplekse adfærdsmønstre, der ikke nøjagtigt passer ind i arketyperne, kan det begrænse vores evne til at forudsige og forstå visse motivationsfaktorer.

Kotters 8-trins model kan mangle tilstrækkelig tilpasning til individuelle behov og kontekster. Dette kan resultere i en mere overfladisk implementering af løsninger, der ikke nødvendigvis tager hensyn til unikke organisatoriske udfordringer.

Ved ikke at benytte **cross-case analysemetoden** har vi mistet muligheden for en mere detaljeret sammenligning af forskellige afdelinger og deres ledelsespraksis. Dette har gjort det sværere at identificere specifikke forskelle og ligheder på tværs af afdelingerne, hvilket kunne have ført til mere målrettede ledelsesanbefalinger og løsningsforslag. Manglen på

cross-case analyse kan begrænse vores evne til at udlede generelle principper og trends, da vi ikke har sammenlignet systematisk på tværs af cases. Dette kan påvirke validiteten og generaliserbarheden af vores resultater og konklusioner.

En **empiristyret** tilgang kan være tidskrævende, da det kræver grundig gennemgang af data og dybdegående analyse. Dette kan være en udfordring, især når der er tidsbegrænsninger for projektet.

Royal Greenland har en overenskomst med SIK (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat), hvilket kan begrænse vores handlefrihed i at foreslå direkte løsninger vedrørende medarbejdernes lønforhold. Overenskomster, som den med SIK, kan være juridisk bindende og regulere lønspørgsmål på en måde, der kræver omhyggelig overholdelse af bestemmelserne. Denne begrænsning kan påvirke vores evne til at fremsætte konkrete og direkte forslag til lønstigninger eller ændringer i lønpolitikken. Vores analyse og anbefalinger skal tage hensyn til disse kontraktlige forhold og fokusere på områder, hvor der stadig er plads til forbedring inden for rammerne af den eksisterende overenskomst.

8 Konklusion

I konklusionen af vores undersøgelse om medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljø, ledelsesstil og udviklingsmuligheder i Royal Greenland Sisimiut, konstaterer vi, at medarbejderne udviser en imponerende evne til at tilpasse sig og fungere tilfredsstillende, på trods af de udfordrende arbejdsforhold, herunder fysisk arbejde og et koldt arbejdsmiljø. Vi observerede en positiv tendens med hensyn til samarbejde blandt medarbejderne, præget af følgeskab og samarbejde.

Analyseresultaterne indikerer en reaktiv ledelsesstil, hvor ledelsen primært reagerer, når problemer opstår, og der er en påfaldende mangel på ros og anerkendelse fra ledelsens side. Hyppige lederskift hver anden måned skaber blandede følelser blandt medarbejderne.

I forhold til udviklingsmulighederne viser vores analyse, at medarbejderne føler behov for hyppigere kurser, og der er en oplevelse af, at antallet af tilgængelige kurser er færre end tidligere. Selvom der er positive oplevelser blandt medarbejdere i forhold til kurser.

I forhold til fastholdelse af medarbejdere i Royal Greenland Sisimiut spiller lederne en afgørende rolle. Dette inkluderer aktive tiltag som kurser, involvering af medarbejdere i beslutningsprocesser og informationsdeling om produktionsresultater. Dog påpeger

analysen en mangel på anerkendelse fra nærmeste leder i forskellige afdelinger, hvilket kan påvirke medarbejdertilfredsheden negativt.

For at forbedre lederes rolle med henblik på fastholdelse af medarbejdere præsenterer vi fire løsningsforslag. Disse omfatter implementering af arketyper for at undgå frustrationsregression, en mere proaktiv ledelsesstil, kurser efter behov og regelmæssige afdelingsmøder. Disse tiltag sigter mod at styrke kommunikationen, anerkendelsen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, med det formål at reducere medarbejderomsætning og forbedre medarbejdertilfredsheden.

For at sikre en langsigtet og holdbar fastholdelse af medarbejdere anbefaler vi implementering af bæredygtige metoder og politikker ved at anvende Kotter's otte-trins model. Dette omfatter trin som at etablere en stærk koalition af ledere og nøglemedarbejdere, kommunikere visionen for fastholdelse tydeligt, og involvere medarbejdere i udviklingen og implementeringen af disse metoder.

Yderligere trin i Kotter's model kan bruges til at sikre, at fastholdelsesmetoder integreres effektivt i virksomhedens kultur og praksis. Dette kan omfatte at skabe kortsigtede gevinster for at demonstrere succes, konsolidere forandringer ved at sikre, at fastholdelsespraksis er indarbejdet i rutinemæssige arbejdsprocesser, og fastholde forandringer ved at gøre dem en integreret del af virksomhedens værdier og normer.

Ved at følge Kotter's otte-trins model kan Royal Greenland Sisimiut opnå en bæredygtig og langsigtet fastholdelse af medarbejdere, hvilket vil bidrage til en stabil og positiv arbejdskultur.

9 Perspektivering

Vores resultater repræsenterer ikke kun en værdifuld ressource for Royal Greenland Sisimiut, men også for andre virksomheder i Grønland, der står over for lignende udfordringer inden for arbejdsmiljø, ledelsesstil og udviklingsmuligheder. Disse virksomheder kan drage nytte af vores analytiske tilgang og de identificerede mønstre for at informere deres egne strategier og forbedringsinitiativer.

I tillæg hertil kan fremtidig forskning bygge videre på vores eksisterende analyse ved at udforske alternative metoder såsom cross case-analysemetode eller teoristyret fortolkning. Dette åbner op for en dybere forståelse af de underliggende dynamikker og relationer, der præger arbejdsmiljøet i lignende organisationer i Grønland. Ved at tage skridtet videre og

integrere Helle Hedegaard Heins arketyper samt Maslows behovsteori i den grønlandske kontekst kan fremtidig forskning udforske mere nuancerede aspekter af medarbejdertilfredshed, ledelse og udvikling.

Dette forslag til videre forskning har potentiale til at udvide horisonterne for organisationer i Grønland og bidrage til en mere dybdegående forståelse af, hvordan de kan styrke deres arbejdsmiljø og fastholdelse af medarbejdere.

I dette opgave har vi identificeret visse områder, hvor yderligere undersøgelser og udforskning kunne bidrage til en endnu dybere forståelse af de udfordringer, Royal Greenland Sisimiut står over for. Disse områder inkluderer specifikt reaktiv ledelse, følgeskab blandt medarbejdere og de individuelle udviklingsbehov hos personalet.

En nærmere analyse af reaktiv ledelsesstilens påvirkning på medarbejdertilfredshed og fastholdelse kunne afsløre specifikke områder, hvor proaktiv ledelse kan implementeres for at forbedre arbejdsmiljøet og styrke medarbejderengagementet. Dette kan involvere nærmere undersøgelser af situationer, hvor reaktive tilgange har vist sig mindre effektive, og identifikation af alternative tilgange.

En uddybende analyse af følgeskabet blandt medarbejdere og dets indvirkning på arbejdsmiljøet kan kaste lys over de sociale dynamikker inden for virksomheden. Dette kunne omfatte identifikation af succesfulde samarbejdsformer og skabelse af en støttende kultur, der fremmer positivt samarbejde og styrker båndet mellem kollegaer.

En mere detaljeret undersøgelse af medarbejdernes individuelle udviklingsbehov kan give konkrete indsigter i, hvordan virksomheden bedst kan imødekomme disse behov. Dette kan omfatte specifikke kurser, træningsprogrammer eller mentorordninger, der adresserer de identificerede områder, hvor medarbejderne ønsker mere støtte og udviklingsmuligheder. Disse potentielle områder for yderligere undersøgelser kan supplere de allerede identificerede udfordringer og løsningsforslag og bidrage til at skabe en mere omfattende strategi for at optimere medarbejdertilfredshed og fastholdelse i Royal Greenland Sisimiut.

10 Litteraturliste

Hedegaard Hein, Helle (2013) "Primadonna ledelse - Når arbejdet er et kald" (1. udgave, 3. oplag)

Voxted, Søren (2021) "Valg der skaber viden – om samfundsvidenskabelige metoder" (2. udgave, 1. oplag)

Hedegaard Hein, Helle (2009) "Motivation – Motivation og praktiske anvendelse" (1. udgave, 1. oplag)

Skriver, Hans Jørgen. Staundstrup, Erik. Kærgård, Andreas & Trojka (2013) "Ledelse i praksis" (3. udgave 4. oplag)

<https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/employee-retention>
https://www.saxo.com/dk/forfatter/helle-hedegaard-hein_4333624

11 Bilag

11.1.1 Interviewguide

Arbejds miljø og Trivsel:

- Hvordan vil du beskrive det fysiske arbejdsmiljø her i dit arbejde i hverdage?
- Hvordan påvirker arbejdsmiljøet din trivsel og din daglige arbejdsoplevelse?
- Er der nogen ting af arbejdsmiljøet, du mener, der skal forbedres for at øge medarbejdertilfredsheden?

Løn og Anerkendelse:

- Er du tilfreds med din nuværende løn og belønninger for dit arbejde?
- Føler du, at din indsats og resultater anerkendes tilstrækkeligt af virksomheden?
- Hvordan mener du, at lønniveauet og anerkendelse påvirker din motivation og fastholdelse?

Ledelsesstil og Indflydelse:

- Hvordan vil du beskrive din oplevelse af ledelsesstilen her i virksomheden?
- Føler du, at du har nok indflydelse på dit arbejde og beslutningsprocesserne?
- Hvordan kan ledelsen forbedre kommunikationen og samarbejdet med medarbejderne?

Udviklingsmuligheder og Work-Life Balance:

- Er der muligheder for faglig udvikling og advancement inden for virksomheden, som du værdsætter?
- Hvordan oplever du balance mellem arbejde og privatliv? Er der udfordringer i forhold til work-life balance?

Leders Rolle i Fastholdelse:

- Hvordan opfatter du din nærmeste leders rolle i forhold til medarbejderfastholdelse?
- Har du oplevet specifikke ledelsesmetoder eller praksis, som har påvirket din beslutning om at blive i virksomheden?

Fastholdelsesmetoder og virksomheds politikker:

- Hvad mener du, at virksomheden kan gøre for at fastholde medarbejdere bedre på lang sigt?
- Er der bestemte fastholdelsesmetoder eller politikker, du tror ville være effektive?

11.1.2 Transskriptioner

Rejeafdeling

Suliffimmi avatangiisit ammalu suliffiup ingerlanneqarnera

(Nukappiannguaq) Ulluinnarni timi atorlungu sulineq qanoq

isumaqarfingaajuk/nassuiarsinnaaviuk?

(Respondent 1) Tassunga tunngatillugu immaqa uagut eqqiluitsoqarfimmiittuusugut, eqqiluitsoqarfik eqqiluitsoqarfiunngitsorlu taakku immikkoortut nalunngilarsi, taavalu uagut nioqqutissiorfippiaap iluaniittuusugut oqarsinnaavugut qangarnut naleqqiullugu artortorissaarutininik peqarpugut. Taamaammat nukiiit atorlugit annertunerujussuarmik takanani sulineq takussaavallaarunnaarnikuuvoq, taamak oqarsinnaavugut ataasiakkaavaranguit eqqaassanngikkaanni, soorlu poortuivimmi puussiaq taarserniaraanni. Kisianni saniatigut kraneeraqaralarpoq, taanna eqqaassanngikkaanni annertunerusumik kivittaarinikujuit atortorineqanngillat. Atortut makkua nioqqutissiornerup iluani nioqqutissiornerup aallartinginnerani piareersarnartartut aamma imatut immaqa oqimaannerpaaq 10 kg cirka, taamaammat makku kivittaarinikujuit annertunerusumik soqanngilagut taamak oqarsinnaavunga.

(Nukappiannguaq) Suliffinni avatangiisivit ulluinnarni sulinerit inuunerillu qanoq sunnertarpaa?

(Respondent 2) Qanganit nillertorsuujunnaarnikuuvoq massakut toortagannguaq tuulaaginnarlugu atortorissaarutinnuguit iluarsineqartaramik. Kisianni ilaatigut malunnarsinnaasarpoq, kisiat massakut taamarsuujunnaarnikuuvoq.

(Respondent 1) Aap uanga ilassutitut una taalaarsinnaavara aamma immikkoortortagut takanani suliffitsinni assigiinngitsut sisamaasinnaapput, assersuutigalugu raajanik ineriikkanik angissutsinik immikkoortiterivik. Sapinngisamik nillataarniartussaasarami nillusarsinnaasarpaput tassani nillilaarsinnaasarpoq, kisianni tassa pitsaanerusumik raajat ingerlaassappata tassa taanna inissisimanissaa taamatut... immaqa minusimininnguaq taassuma inip iluani, raajat nippusuutissanngippata, ingerlaarfik takilaarami qerititsivimmiik anigaangata taava tullissaani iserfissaminut, taanna ingerlaarfia takilaarsinnaasarami taamaammat nillusarsinnaasarpoq. Kisianni uninngaannarfigalugu sulliviunnginnami taanna, taannartaa akorngutaanngitsutut taasinnaavara.

(Nukappiannguaq) Suliffeqarfimmi avatangiisinut tunngatillugu sulisunut atungarissaartitsinerunissap tungaatingut siuarsangassaqarpa?

(Respondent 1) Soorlu atisat tungaatingut aap, sapinngisamik nutarterineq taanna ujaaseruusaarsinnaaneq ingerlasinnaasarpoq, aamma ingerlavoq. Imaappoq atortut naleqquttut atorniarsarisarpagut, soorlu isumannaallisaaneq eqqarsaatigalugu isikkanut

tunngasut taakkua illersuutillit atorsinnaasarpagut. Aasakut pukinnerit isikkat tungaatigut taava ukiukkut immaqa portunerulaarsinnaasarpugut nillernera eqqarsaatigalugu. Taava sapinngisarput tamaat oqorsaatinik aamma ukua killat qalipaait assigiinngitsut eqqarsaatigalugit iluatungaani oqorsaatinik aamma peqartitsineq taanna ingerlavoq. Ataatsimut isigalugu massakkumut ajunngilaq taamak oqarsinnaannguatsiarput, ukua arnartagut qanoq eqqarsarnerput.

(Respondent 2) Uagut oqorsaait tungaatigut oqorsaatinik tigorianaannarnik peqarpugut soorlu sullisitta iluatigut qarlippaajusannguanik peqarpugut oqorsaatinik taavalu kiatinik killatta qaavatigut atisinnaasanik taavalu soorlu makkuninnga aamma peqartitaavugut (qungasequt) nammineq skaavitsinnut ilillugit ateriaannarnik. Oqorsaatinik imatut oqarsinnaavugut ajornartorsiuteqanngilagut.

Aningaasarsiat aammalu maluginiarneqarneq

(Nukappiannguaq) Aningaasarsiatit sulisarnernut sanilliullungit naammanginarpat?

(Respondent 2) Uanga oqarsinnaavunga naammaginarsinnaasarpugut, kisianni soorunami eqqarsarnartarpoq, ilaa suliffissuaq una ilaannilu oqassagaanni sinneqartooruteqarluni ingerlappat, taava sulisut aalajaatsut pigissagaanni, tassami ilaa angisaasarsiat ilaannikkut soorunami annikiginarsinnaapput. Akiligassat allallu tungaatigut eqqarsaatigissagaanni, kisianni sulilluaraanni ajunngilaq ajorisassaannigilaq ullunut 14-inut naatsorsuutigissagaanni sulilluaraanni ajunngitsorujussuusaluarput.

(Respondent 1) Ilassutitut taalaarsinnaavara, soorlu oqareersoq sulilluaraanni aap takulluartoqarsinnaavoq. Eqqarsaatigalugu ukioq kaajallapjaarlugu maani sisimiuni nioqutissiorneq eqqarsaatigalugu raajanik ingerlagami, taavalu sinerissami raajaleriffiit marluulluta ilulissallu ingerlavugut, taamaammat uagut akuttusuunik sikusartog eqqarsaatigalugu raajanik pilersorneqarnerput annertuvoq, taamak oqarsinnaavunga taamaammat ukioq kaajallallugu nioqutissiorsinnaasarpugut. Taamaammat sulilluaraanni arfininngorneq kisiat freerfigisinnaasarpugut sivittajaamik, raajaateqarluarnerput pissutigalugu. Imaappog ataasinngornermiit tallimanngornermut, arfininngornermi freeriarluta, sapaammi aallarteqqilluta, taamaammat "Respondent 2" oqarneratut

sulilluaraanni aap takulluortoqarsinnaasarpog tassuunartaatigut. Taamak akissarsiat tungaatigut oqarsinnaavunga.

(Nukappiannguaq) Misigisimavit suliffinni sulisarnerit naammassisartakkatillu suliffeqarfimminngaanniik maluginiarneqarluartartut?

(Respondent 1) Tassa tassuunartaatigut oqarsinnaavugut malinnaatinneqarpugut, aap tassuuna isertugaanngilaq taamak oqarsinnaavunga. Inertakkat taavalu anguniakkat tungaatigut saqqummiunneqartarput sulisut tamarmik takusinnaasaannik qanoq qanorlu ingerlasoqarsimanersoq, qanoq pissarsisoqarsimanersoq ulloq taanna nioqutissianik. Taamaammat ammaffigineqarpoq immaqa taamak oqaannaraanni tamakku tungaatigut.

(Respondent 2) Ammaffigineqarpugut ullormut suliagut amerlanerpaarpatigut paasisarpagut qanoq annertutiginersut. Isertorfigineqarneqanngilagut, nuannertorujussuusarpoq suliat qanoq annertutigisoq ullormut tusarlugu.

(Respondent 1) Uguuna ilanngussinnaavara unartaa, tassa kisitsisinut taanna eqqarsaatigalugu, kisitsisit ullormiit ullormut takusinnaasagut najoqqutaralugit, inertakkat qanoq kusanartigisut najoqqutaralugit, aamma sulisut tamarmik raajaleriffinnaanngikkaluartoq, aamma fabrikkimi sulisut tamarmik arlaatigut. Soorlu nerinermilluunniit akeqanngimik pissarsisinnaasarpugut, kisitsisit kusanartut, imaluunniit arlaannik anguniakkamik angusaqarsimagutta. Tassa tamakku atuupput assigiingitsut.

(Nukappiannguaq) Isumaqarpit aningaasarsiavit qaffasissusaa aammalu maluginiarneqarnerit suliffinnut tunniusimanerit suliffinnilu suliinnarusunnerit sunnertaraa?

(Respondent 2) Taamak, tassami ilaatigut soorunami aalajaalluni sulilluni aammalu ukiut.. kisiannimi massakut qanoq oqassaanga qaffannikuupput, kisianni tapinik imatut, tassami tapimik malunnartunik qanga pigisagut ilaatigut piilaarnikuugaluartut, kisianni malunnarsinnaavoq suu, ukiuni arlalinni sulilluni eqqarsarnalaartarpoq. Kisianni ajorisassaangillat oqarsinnaavunga, massakkumut soorunami nalimmassaraanni.. qanoq pinerpoq.

(Respondent 1) Soorlu assersuutigalugu uannut assersuutigilaarsinnaavunga naluara "Respondent 2" ukiut qassinngornerai, uanga uannut assersuutigilaaruma ukiut massakut

48-ssaat maani sulisussaassaanga aasamut, immaqa oqaraanni ajungeriaruma. Eqqaamalluaqqissaangarakku Juni 26-iani 1976-imi sulilernikuugama, ullaakkut arfineq marlunut. Taanna apeqqtut apeqqtigisarsi eqqarsaatigalugu immaqa allamik suliffissarsioreersimassagaluarpunga taamatut atugassarititaasut tamakkulu suliffiup iluani aamma immaqa ilinniagaqalaarsinnaanera taanna eqaarsaatigalugu, taamatut tassani suliffik suliffimmiiginnarnera ullu manna tikillugu ingerlavoq.

(Respondent 2) Uanga ukiut 27-ingussavakka julip 3-ani, maani sisimiuni ataavartumik ukiut 27-ingussavakka julimi, aamma "Respondent 1"-itulli oqassaanga akissarsiat tungaatigut malinnaavigineqarneq piginnikkaanni allamik suliffissarsiorsinnaagaluarlunga, allatulli ilaanni oqartaraluarpunga, kisianni maanngaanniik peernissara ajunngitsillunga eqqarsaatiginnilara, ajunngillat inuussutissaapput atorluaraanni.

Aqutseriaaseq sunniuteqaqataanerlu

(Nukappiannguaq) Suliffeqarfimmi aqutseriaaseq qanoq isumaqarfigajuk?

(Respondent 1) Isumaqarpunga aqutseriaatsip tungaatigut ammaffigineqarluta. Arlaatigut aqutsisoqatigiit iluminni ataatsimiinnerminni imaluunniit paasissutissiisarneq isumaqarpunga ajunngitsoq. Soorunami ammaffigineqartussat tamakku, soorunami isertukkat taakkua ingerlateqqinneqarsinnaanngikkallartut, taakku allaapput kisianni paasissutissat assigiinngitsut. Aamma skærmegaratta taakkununga ilanngunneqarsinnaasarput, kikkut tamarmik kantinami takusinnaasaannik. Taamaammat naatsumik oqaatigalugu uanga oqarsinnaavunga aqutsisoqatigiinninngaanniik iluamik ammaffigineqarneq, taanna sulisunut uanga naammagisimaarsinnaavara.

(Respondent 2) Uangattaaq aamma oqarsinnaavunga taamatut, aamma ikioqatigiinneq pigigatsigu. Soorlu atuarsinnaanngitsunik isigiarsuttunik paasititsineq aamma pigigatsigu, taavalu ajornarluinnaraangat sulisitsisutinnut saafiginnittarluta. Taamaammat equngavallaartutut isiginngilara.

(Nukappiannguaq) Suliffeqarfimmi sunneeqataalluurtut suliassanullu

aaliangeeqataalluurtutut misingivit?

(Respondent 2) Oqarsinnaavunga taamaalluarsimasinnaavoq tassami taamatut isikkoqartarpoq, sulisitsisutta ajorisimannginnamitigut tassa taamaappoq.

(Respondent 1) Suu taanna isumaqarpunga arlaatigut malinnaatinneqartugut taavalu aamma malinnaatinneqartugut qanimut suleqatit tamakku tungaatigut. Ammaffigineqarpugut aamma tassuunartaatigut, naatsumik oqaatigalugu.

(Jesper) Taava misigisimavusi sunneeqataalluaqataallusi taavalu aaliangeeqataalluartut suliffeqarfiup iluani?

(Respondent 1) Tassa naatsumik oqaatigissagutsigu arlaannik allanngugassaqartillugu soorlu uagut nioqqutissiorfimmiittuusugut aqutsisut akornganni aamma apersorneqarsinnaasarpugut una qanoq iligutsigut imatut iligutsigu qanoq igaasiuk. Soorlu apersorneqarsinnaasarpugut isumasiorneqarsinnaasarpugut, taamatut assigiinngitsunik taamaammat taannartaa taamatut akisinnaavara.

(Respondent 2) Aamma uagut sulisuinnaalluta sulisitsisutinnut siunnersuilaarsinaasarpugut, arlaatigut amigaateqaraangatta. Taava sulisitsisutta paasisinnaasarpaatigut suna iluarsisassa qanorlu iliguni, qujanartumik paasineqartarpugut aammalu amerlanertigut takusinnaasarpagut iluarsisassat iluarsineqartut.

(Nukappianguaq) Suliffinni suleqatingiinnerup attaveqatingiinnerullu tungaatingut aqutsisut qanoq siuarsaasinnaappat?

(Respondent 1) Una sapaatip akunnera ingerlasoq sulisut tamarmik immersuitinneqarput, imatut taallugu suliffik qanoq artlaatigut naammaginartumik sulisunut atugassaqarnersoq, imaluunniit arlaatigut tamakkuninnga appeqqutinik assigiinngitsunnguanik immersugassanik immersuitinneqarput. suliffigissaarneq eqqarsaatigalugu, ukiut tamaasa taanna pisarpoq, taamaammat taanna naammasseqqammerparput. Taannalu sinerissami aamma arlallit taamatut pisarput, soorlu fabriikkiinnaanngitsut aamma suliffeqarfiit assigiinngitsunut sanillersuussinnaasarpugut, immitsinnut sumi inissisimanerluta. Tusartarpagut taakku assigiinngitsut soorlu suliffiit annerusut. Tassuuna ataatsimoortinneqartarpugut taavalu nassuujaaffigineqarluta qanoq qanorlu inissisimanerluta. Aqutsisuninngaanniik suleqataasut tamaasa tapullugit.

Ineriartornermi periarfissat aammalu work-life balance

(Nukappiannguaq) Suliffimmi sulianut tunngatillugu ineriartornissamut periarfissaqarpa?

(Respondent 2) Tassa suliffipput matoqqatillugu suliffissuup iluani suliassaartillugu. Taavalu soorlu akuttugaluani raajassaaleqineq pigaangat suliassaaleqineq pissutigalugu uninngagaangatta kursusersinnaasarpugut. Kursuertarpugut assigiinngitsunik pissarsiaqarfigisatsinnik. Kursusernerit amerlaarput assigiinngitsuusinnaasarlutik, tikittoqarluni siunnersuisunik. Sorpassuarnik kursusersinnaasarpugut. Kursuserneq atortorujussuuarput oqarsinnaavunga. Aasaq manna, uanga ilaanngilanga feeriarama, kisiat kursusersimapput nuannersumik.

(Nukappiannguaq) Tamakkua pikkorissarnerit kursusernerit sumummita tunngakujunnerusarpat?

(Respondent 1) Assigiinngitsuusinnaapput soorlu inuttut ineriartorneq. soorlu kursusertussat kran kursus, (Gaffel) truck kursusikkut, isumannaallisaanerit assigiinngitsut, uummatinik aallartitsineq ajutoortoqartillugu tammakku assigiinngitsut ingerlasinnaasarput. Arlalissuupput immikkoortorta qarfiit assigiinngitsukkaaratta. Saffiorfikkut immikkut, raajaleriffikkut immikkut.

(Nukappiannguaq) Sulineq aammalu sulereernerup kingorna inuunerit qanoq oqimaaqatingiissaartingippat? Sulinernut inuunerisarnullu oqimaaqatingiissaarniarnermut unammillernartoqarpa?

(Respondent 1) Uannut eqqarsaatigissaguma uanga sulinera massakkut timersorpallaarunnaarnikuugama, taamaammat sulinerna kingorna timersorneq atortorujussuunikuuara. Massakkulli aavamut saatsinnikuuara, aavarneq, taavalu umiatsiaqariarama tassani aamma aallalaartarneq eqqarsaatigalugu. Tassuunartaatigut taanna apeqqutigisarsi taamatut akisinnaavara.

(Respondent 2) Uanga ilaqutserineq taavalu illoqarfimmi.. angalaanngikkaangatta umiatsiamik silagitsillugu. taava uanga sunngikkaangama aliikkutaraara bingorneq.

(Nukappiannguaq) Taava imaappoq suliffissi avataatigut allanut piffissaqarluartarpusi?

(Begge) Aap

Sulisitsisut periuserisaat

(Nukappiannguaq) Sulisitsisorisat qaninnerlu suleqatigiinnersi qanoq ippa?

Sulisitsisorisappit periuserisaani sulinnarusunnermik sulerusukkunnaarnermilluunniit sunneeqataasoqarpa?

(Respondent 1) Una ukioq kingulleq eqqarsaatigalugu modsamtale eqqarsaatigivara, suleqat qaninneq, tassani ilanngunneqartarpoq, uanga sulisitsisuuvunga raajaleriffimmi, taamaammat oqarsinnaavunga qanimut suleqatikka qulliunerusut ukua qanimut suleqatigisorujussuuakka. Ammaqatigiittorujussuuvugut, taamak oqarsinnaavunga. Aamma annertunerusumik naammagittaalliutissaqanngilanga qulliunerusunut. Nammaqatigiippugut, annertunerusumik takusaqarsinnaanngilanga isertukkamik imaluunniit qanoq pinnerpoq.

(Respondent 2) Uanga soorunami ilaa sulisitsisugut assigiinngitsuupput, suliffipput soorlu qaammatit pingasukkaarlugit sulisitsisut nikittaramik. Nikinnermi aamma allanngortoqalaartarpoq. Sulisitsisunik maqaasisaqartarpugut aalajaatsunik, aalajaatsut. Soorunami nikinnermi aamma pakatsilaarlutalu nuannertarpoq. Kisianni amerlanerpaarpaatigut sulisitsisumik nuannersumik tunineqartarpugut aamma ammaffigineqarpugut, oqarsinnaanngilanga ajornerpaarpaamik.

(Nukappiannguaq) Misigisaqarnikuuit aqutsisuninngaanniik iliuserineqarnikumik suliffimmi sulinnarusunninnut sunniuteqarnikumik?

(Respondent 1) Tassa immaqa oqaraanni inuit aaliangersimakannersut. Soorunami aamma nutaartaqartarput, ukiortaarsiortoqartarpoq ukiut tamaasa, upernaarsiortoqartarpoq taanna ingerlaqqilernikuuvoq, aasakkut akiani aamma ukiut tamangajaasa. Ukioq manna sunngitsoorpugut, pisinnaasarpoq, taavalu pisuttuaqatigiinnerit taakku aamma aallartisaqqinnikuupput sulinerup nalaani soorlu halv tiiminnguarluunniit arlaatigut kaajallaalaarnerit. Suu, ingerlapput tamakku assigiinngitsut. Taamaammat, assersuutigalugu aasaq manna grillerinngitsoornerput maqaasineqarpoq piuartartoq, taanna nuannertaqalunilu taanna sunngitsoornera eqqarsaatigalugu kantiinami ataatsimoornitsinni taanna eqqaaneqarami qanittumi, grillerinngitsoorneq kisianni taamatut kissalaarneranik ittutta qisuariaatigilaarnikuuaa, aqaguaguani nereqatigiinnermik kantiinami assigiinngitsunik sassaallerlugit taamatut taarsilaarnikuuaa ittutta, taamaattoqartarpoq.

Sulisut aalajangiusimanissaanut periuitsit aammalu suliffeqarfimmi politikki

(Nukappiannguaq) Siunissaq ungasinnerusoq eqqarsaatigalugu suliffeqarfimmi sulisunik paariinnaaniarneq anguniarlugu suliffeqarfik qanoq iliuseqarsinnaava?

(Respondent 1) Tassa taanna oqarsinnaavunga suleqateqarpugut annertulaartorujussuarmik pronicinik, sulisunik aalajaatsunik aalajaaqqissaartunik, naluara unarpiaq peqqutaasinnaanersoq ukioq kaajallaasallugu raajaleriffik eqqarsaatigalugu ukioq kaajallallugu nioqqutissiortarnerput, tassani peqqutaataasinnaanersoq. Taavalu periuseq una atulernikuusarput aamma malunniukkiaartortoq. Assersuutigalugu ukiukkut assagiarsuleriffik unissinnaasarpog, taavalu pisassat nungussinnaasarpog, taavalu allatut ajornartumik sulisut arlallit suliunnaarsikkallartarneri eqqarsaatigalugit, una atulernikuusarput sulisut amerlanerpaat assagiarsulerisut raajaleriffimmut pitissinnaasarpogut, agguarlugit immikkoortortaqaqarfinnut assigiinngitsunut agguataarlugit. Taamaalluta assagiarsuleriffiup ammaqqinnissaanut upernarnissaanut periuseq oqinnerusoq malunnarpoq atulernerqarnikuusoq. Tassa imaappog sulisussarsiorsinnaaneq oqinnerusutut misinnarnerulernikuuvoq, taamak oqarsinnaannguatsiarpunga. Naatsumik taamak oqaatigalugu. Soorunami aamma ataasiakkaaqpog uagut immikkoortortaqaqarfitsinni raajaleriffik eqqarsaatigalugu, aamma nalunngilara immikkoortortaqaqarfiit allat tassani taarseraassinnaasoqartartoq, sulileraluaannaq taamaatittartunik aamma peqartarpoq, tassalu taanna ilaatigut paasineq ajortarparput suna pillugu taamatut ilaanni taamaatiinnartartut. Ilai taamaatiinnavillutik ilai taamaatittaramik, soorunami arlallit nassuujaasarpog "uanga tassani naleqqutinnginnama", ulloq ataaseq, marluk, sapaatip akunneraluunniit suligaluariarlutik taamaatittartut nassuujaateqartartut tassuunartaatigut, nassuujaatissaqaqanngitsortai arlalialunnguusinnaasarpog tassani paasineq ajorparput soog, sulisitsisuulluni soog taamaatittoqartarnersoq. Taannartaa isertuunneqarsinnaanngilaq. Nalunngilarput raajaleriffimmi sulisut 60-it sinneqarput taakkunanngaanniillu affai sinneqalugit aalajaatsuusut nalunngilagut. Suliffeqarfik ataatsimut isigalugu ajunngitsorujussuarmik isumaqarpunga, taasinnaallugu soorlu oqareersunga ilaatigut tassa taamaattoqarpoq, nalunarpoq suna pillugu suliunnaartartut.

(Respondent 2) Suu, sulisut tassa taamaapput malunnarsinnaasarpog aamma soorlu taarsiarsaartalertarnera aamma inunni malunnartarpoq, taava qaammariartornerani inuit eqeeriartorlutik taamaattaraluarpoq kisianni "Respondent 1" oqarneratuut taarsaassinnaasarpug sulisut, suna peqqutigalugu pinerpoq suli.. ilaasa oqartarput nammineq saperlugu. Ilaanni qiimmassarsinnaasaraluarpagut suleqqullugit, kisianni tassa uagut inuit pinngitsaalisinnaannginnatsigit, inuk nammineq, kisianni nuannarigaangamikkit ataavartumik sulisarput.

(Respondent 1) Aamma inuusuttuinnaanngikkaluartut kisianni aamma arlallit inersimasuusinnaasarpug, tassami suleqaterpassuaqarsinnaasarpugut inuusuttorpassuarnik, inuusuttorpassuarnik sulisoqalernikuuvog taamak oqarsinnaavunga. Taavalu ilinniartuuterpassuaqalernikuuvugut afdellingini, taamak oqarsinnaavunga aamma. Taanna qujanartumik soqutiginninnerat alliartorpasippoq. Unaana tassa eqqaaniarlugu, sinnakkaaqsinnaasarami ilaatigut, taakkulu aamma tapersersorniarlugit attavigisinnaasarpugut qanorlu sumut killinnersut. Soorunami sapinngisarput tamaat ukua SIK isumaqatigiissutaa malillugu imatut atuisinnaasarpugut mianersoqqussutit assigiinngitsut atorlugit sulinerup ingerlanera aqussinnaasarlugit, kisianni saniatigut aamma periarfissiisarpugut suli aamma suliinnarsinnaaneranik kajumissarlugit, taanna atortorujussuarput imaanngitsoq pappiaqqat piunasaqaatit maliinnarlugit taamatut killilersuisartugut, kisianni periarfisseqqittarpugut "Qaa sapinngilat" "Misileqqinniaruk".

(Respondent 2) Ilaanni ukiumut arlaleriarlutik takkuteqqissinnaasarpug, tassa sapinnginnamik, sapinngikkialuarpaat. Oqarsinnaavugut kisiat qujanartaqaat sulisitsisut taamatut tapersersuisarneri inunnut taamaattunut, takullugit suleqatigileqqillugit nuannertarput aamma, taava kaammattoqqillugit ilaasa tiguillugit tigusarpaat (suliffik).

(Nukappiannguaq) Periuutsimik, aqutseriaatsimik suliffeqarfiulluunniit politikkiani sunneeqataalluarsinnaasumik eqqaasaqarsinnaavit?

(Respondent 1) Tassa assigiinngitsunik periuutsinik siunnersuuteqartoqarsinnaasarpog aamma allakkatigut piunasaqartoqarsinnaavoq nakkartitsivinnguaqarpugut assigiinngitsut marluk. Tassani siunnersuuteqartoqarsinnaasarpog, taavalu ataatsimiinnermi aamma saqqummiunneqarsinnaasarpug taakkua. Ilaatigut atii taanngikkaluarlugit, kisianni aamma atermik taasaqartoqarsinnaasarpog, kia taamatut siunnersuutigisimanerai. Ingerlariutsip

qanoq ikkuni soorlu siunnersuuterfigineqarsinnaasumik, peqarpugut taannartaa ammaffigineqarpoq aamma.

Tekniskeafdeling (Mekaniker og elektriker)

Interviewer:

Ulluinnarni sulineq timeq atorlungu qanoq isumaqrfingaasiuk?

Respondent 1:

Uanga værksted-imi truck-it atortut ilaat oqimaattarput, marluussassaasariaqartarlutik. Taava kisiat massakut kisimiilernikuungama soorlu oqimaannerulissangunartooq, marluungaangatta ajorpallaarneq ajorpoq ikioqatingiilluta imaluunniit oqimaarujussuaraangat kran-imik illikaasattarpagut.

Respondent 2:

Unamminalaarsinnavoq uagut tassami atortut sukujuut oqimaatsuusaramik taavalu tunisassiorfiup iluani periarfissat anillannissaanut killeqarsinnaasarlutik. Kisianni atortorissaarutit eqqarsaatingalungit ornikkuminaattunut ajorneq ajorpoq, kisianni apuuffissaat ajornalaaraangata nukersornalaarsinnaasarpooq. Ullukkoortilluta saffiorfimmiut ikiuutaalluurtarput suliarlu naammassisinnaallungu, taava kisianni unnuikkoortilluta suliasat utaqqitissinnaasarpavut vagt takkutinnigippat. Atortorissaarutit killeqaraangata apuuffissaanut apuunneq ajulertarput.

Interviewer:

Suliffimmi avatingiisissi ulluinnarni inuunerisarsi qanoq sunnertarpaa?

Respondent 2:

Soorunami sunniuteqartarpoq ullut tamaasa suliertortarpungut, soorunami ullut ilaanni qasulluta angerlartarpungut suliffik annertungami siammasilluni. Ulapaarsimatilluta timimiut sunniuteqartarpoq, aammalu iluatsiffeqanngittumik pisoqaleraangat sunneeqataasarpooq angerlarsimaffimmut. Kisianni saaffingiuminartartorujussuupput suleqatit sulinerput pillungu avitseqatingissallungit, soorlu ullumikkut ulloq pikkunaq annissingalungit.

Interviewer:

Avatangiisimut tunngatillungu sulisut atungarissaartitsinerunissap tugaatingut siuarsangassaqarpa?

Respondent 1:

Uanga værksted-imi sualummi ukiukkut issitsillungu perluttalernerani truck-it motor iluatungaani ingerlatitassat pujoorfimmut milluaasua assersuutingalungu taamaattoqarnikuutillungu angerlarluni malunnartarpoq pujorsunni naamanarluni.

Interviewer:

Aap taava siuarsangassaqarpoq?

Respondent 1:

Aap, taavalu sakkut nammineq sananiarsarisarpakka værktøjiliorniarsaralunga, qinnutingisaraluarlungit pissarsiarinngittoorneqartarmata.

Interviewer:

Aningaasarsitit suliaqarnernut sanilliullugu naammanginarpat?

Respondent 2:

Suliatsinnut sanilliullungu naammanginarput, kisianni inuuniarnitsinnut naapertuutinngillat. Massakkut eqqarsaatingingaanni suna tamarmi akitsoraluttuinnarpoq.

Respondent 1:

Uanga eqqarsaatingissangaanni mekaniker-itut sulivunga, kisianni saniatigut mekanikerinut tunngassuteqanngittunik suliaqartitaasarpunga. Taakku eqqarsaatingalungit taavalu inuuniarnermut allangoriartuutit eqqarsaatingalungit aningaasarsiat naammanginanngillat.

Interviewer:

Misingisimavisi suliffissinni suliat naammassisartakkasilu suliffeqarfimmiik malunginiarneqarluartartut?

Respondent 1:

Uanga imminut eqqarsaatingissanguma annikippoq, uanga sulisitsisorisara saffiorfimmiuunerungami, taava suleqatikoralu soraqqammertoq eqqartulaartarnikuuarput taanna qiviarneqartarneq annikippallaarujussuortoq værksted-imi. Soorlu oqartarpoq tamatta ikioqatingiissaagut kisianni værksted-erisarput qiviarneqarneq ajorpoq. Sualummi massakkut kisimiilernerma nalaani, uanga nammineq ikiortissarsiunngikkuma qiviarneqarneq ajorpunga, taanna amingaasinginartorujussuuvoq.

Respondent 2:

Uannut eqqarsaatingissanguma suliaqarsimatilluta assersuutingalungu tunisassiorfimmi piariikkatsinnik qujamasuutingisaasarpungut, taavalu sulisitsisut oqartarput: "torrak qujanarmi iluatsittoq." Ikiuukkumatusarput apersorlutik qanoq ingerlava qanoq aaqqissinnaava?

Interviewer:

Isumaqarpisi aningaasarsiassi qaffasissusaat aammalu malunginiarneqarneq suliffissinnut tunniusimanermut suliffimmullu suliinnarusulernermut sunnertaraa?

Respondent 1:

Uanga eqqarsaatingivallaarnikuunngilara taanna, suliffinga nuannarivara suliakkalu. Siullermit suliffik nuannivataarami, massakkut suliffimmi kingullertingut peqqutit assinginnigitsut peqqutingalungit suleqatinga soraarpoq, uanga soraanginnarsinnaangaluarlunga suliakka nuannaringakkit maaniippunga. Suliffik nuannaraara kisianni eqqaariikkatsitut atorfima saniatingut sulisarneq nuannarinngilara.

Respondent 2:

Aningaasarsiat eqqarsaatingalungit qaffasissusai naammanginartippara.

Respondent 1:

Tiimimusiaqarluni aningaasarsiat ilaanni ajornakusuulertarput mikisunik meeraqarluni, ingammik tuleriaalutik napparsimangaangata. Qaammammoqalerusukkaluarama kisianni itingartitaavunga.

Interviewer:

Suliffeqarfimmi aqutseriaaseq qanoq isumaqarfingaasiuk?

Respondent 2:

Una værksted kisia eqqarsaatigissagutsigu suleqatigiit imminut ikinngutigeerrappugut imminut oqarfigisinnaavugut, kisianni una isumaqarpunga aporfiusartoq amerlasut toqqaannaq oqarsinnaannginnerat malunnartarpoq aqutsisut eqqarsatingissangaanni. Piumaffinginnissinnaaneq amingartarpoq. Soorlu assersuutigalugu elektriker-it maani sulerusukkaluartut kisianni meerallit ullut unnuarlu sulinissaat amerlasuut apeqquseqqasarpaat. Aqutsisut toqqaannartumik oqarsinnaanerusut amingaatinginarput.

Respondent 1:

Uangut værksted-imi malungerpiannngilarput taanna, nammineertitaanerupajaarpugut. Taamaallaat kingoraartissanik bestil-iiniarnerup tungaatinguunerusoq suleqatigaavut.

Respondent 2:

Ataatsimut isigalugu aqutseriaasit saamavallaartarpoq, kisianni ataasiakkaat oqarsinnaasut iluuartarput.

Interviewer:

Suliffeqarfimmi sunneeqataalluartutut suliassanullu aaliangeeqataalluartutut misigivisi?

Respondent 2:

Aap assersuutigalugu atortut arlaat ajortippata uagoqanngippat una ajutoorpat qanoq iliortoqassava? Ilaanni uanga tassani akisussaafferujussuaq tingusarpara assersuutingalungu tunisassiorfik ingerlasinnaaneq ajormat uanga aaqqitaqanngikkuma.

Aamma respondent 1 assersuutigalugu truck-it ingerlatissinnaanngippagit aamma tunisassiorneq innarlerneqassooq/unisooq.

Interviewer:

Suliffimmi suleqatigiinnerup attaveqatigiinnerullu tungaatigut aqutsisut arlaannik aammalu qanoq siuarsaasinnaappat?

Respondent 2:

Personalmøde maqaasinalaartarpoq amingaataasarpoq, sulileramali ataasiaannaq personalmøderpugut taanna amingaatiginarpoq.

Akulikinnerungaluarunik eqqartornissaa suleqatigiulluta periarfissaqarfingisassangaluaparput aaqqillugulu.

Respondent 1:

Uagut sulileqqaarnerma nalaani atuunnikuugaluarami personalemødertarnut ilaanni sap. Ak. Ataasia imaluunniit qaammaammut marloria, iluavataartaraluarpoq annikkusussinnaasanik nassuuisaqattaarluni.

Interviewer:

Massakkut personalemødeqarneq ajorpa?

Respondent 2:

Massakkut morgenmøde-qartarpugut kisianni sapaatip akunneranut suliassat taamaallaat eqqartortarpagut.

Respondent 1:

Siullermik atuunnerungallarmat iluarnerungaluarpoq, soorlu aaqqitassaqarpat iluaagisaqarsimaguma imaluunniit iluarisaqarsimagunik anniussuilluni iluaqutaasaraluarpoq.

Interviewer:

Suliffimmi sulianut tunngatillugu ineriartornissamut periarfissaqarpa?

Respondent 1:

Uagut værksted-imi kursus-inik qinnuteqartarnikuugaluarpugut soorlu maskinat amerlanerpaat Toyota-gamik taavalu elektroniskiusorujussuullutik, taavalu

testereqanngilagut ajortikkaangata computerikkut misissorsinnaanagit, manualimik ujaasiuaannaavippugut.

Taavalu system taassuma iluani klap atorlugit tusarnikuugatsigu ujaasisoqarsinnaasoq, kursusernikuunnginnatta angusinnaannginnatsigit taakkua. Kursus uanga amingaatisorujussuuarma. Aperisaraluarpuqut kursuserusulluta kisianni ulloq manna tikillugu sulisusoqanngilaq.

Respondent 2:

Uanga oqarsinnaavunga el afdeling-imi smed afdeling-imilu ineriartorpuqut kursuseriartarput. Ataasiinnaanngitsaq kursuseriaqqavoq massakkut, ineriartorput.

Interviewer:

Sulineq ammalu sulereernerup kingorna inuunerit qanoq oqimaaqatigiissaartigppat sulinermut inuunerisannullu oqimaaqatigiissaarnerat unammillernartoqarpa?

Respondent 2:

Tamatta angalaartuinnaagatta ingasappoq aasakkut, arfininngorneq ilanngullugu sulisaratta vagiusimanngikkaangatta. Maqaasinalaartarpoq soorlu assersuutigalugu unnuklut vagtiusimatilluta tallimangornermi asooriutta unnuklut weekend naappallaartuusisarpoq. Periarfissakinnartarpoq ilaanni nammineq soqutigisanik iliuuseqarniarnerup tungaatigut, aaqqissuusseqqeqqunarput ilaqutariit piffissaqarfinginerorusullugit.

Respondent 1:

Malunnartorujussuusarpoq ingammik akulikitsikkaangata, massakkut suliunnaartoqarnikuugami taava saffiuujunngikkaluartunilluunniit tigooqqaasariaqartaramik massakkut, piffissamut allamut atorsinnaasaraluit freerfimmuq atorpiarsinnaanagit planiliorsinnaarpiarani.

Interviewer:

Sulisitsisorisat qaninnerlu suleqatigiinnersi qanoq ippa? Sulisitsisorisappit periuusaanik suliinnarusunnermik sulerusukkunnaarnermilluunniit sunneeqataasoqarpa?

Respondent 2:

Uanga eqqarsaatigisinnaavara soorlu apeqqutaaginnartarunarpoq nammineq inuttutoqarsinnaaneq saaffiginnissinnaaneq, soorunami aamma sulisitsisoqartarpoq immaqa saaffikkuminaattumik, kisinni uagut eqqarsaatigalugu sulisorisavut saaffikkuminartippakka. Assersuutigalugu uanga killiliisinnaanera tusaaniartarpaat, assersuutigalugu naartusunga paasingamikku ikiuinissaminnut ammapput. Naaperiarfigiuminarput.

Respondent 1:

Uanga værksted-imi eqqarsaatigissagaanni tamatigorpiaanngittoq saaffgiuaannarpakka arlaannik suliassanik soorlu bestille-gassat allalluunniit, ilaanni anngussingaangama ingerlaqqinneq ajoramik aattaat saaffigeqqillugit susoqartarpoq. Ilaatigut allatut ajornartumik toqqaannaq bestil-iisarpugut aqutsisuvut avaqqullugit. Taava ilaanni takkuttarput unaana suna? Taava eqqortoq nassuiaassutigisarpurput, "susooqanngimmat nammineq bestil-iinnaratsigu." Truck-it uninngaannaraangami sulinermut kalluaasaramik malunnartarpoq, assersuutigalugu massakut truck uninngaannarput ataatsit suli bateerissaat tikingilaaq qaammatit sisamat-tallimat massakut utaaqqivugut suli bestilerneqarani kingoraartissaa.

Interviewer:

Misigisaqarnikuuit aqutsisunniinganniik iliuuserineqarsimasumik suliffimmi suliinnarusunninnut sunniuteqarnikumik?

Respondent 1:

Uanga aqutsisora siulleeq bestil-iinerup tungaatigut sipaartarnikuungalurami kisianni nassuiaattaleratsigu paasinnilluni ikiuina pitsannguataarpoq taamanikkut. Taava massakut allaanerungami nutaajunermini taamaannersoq mianersornerunersorluunniit.

Interviewer:

Siunissaq ungasinnerusoq eqqarsaatigalugu suliffeqarfimmi sulisunik paariinnaaniarneq anguniarlugu suliffeqarfimmi qnaoq iliuuseqartoqarsinnaava?

Respondent 1:

Truck-ertut fabrikkimi aqqutigisartagaat maniitsorujussuugami, nalunngilakka qiterluutigisaraat aammalu qoqiannullutik soraartartatut.

Truck-it motoriisa nipaata, truck issiavii, tamakkuarakujuppassuit siuarsarneqarsinnaapput aammalu aqqutit fabrik eqqaaniittut.

Interviewer:

Periuutsimik aqutseriaatsimik suliffeqarfiulluunniit politikianik sunneeqataalluarsinnaasumik eqqarsaqarsinnaavisi?

Respondent 2:

Uanga suli peqataalerluannikkaluarlunga malungisarpara, uanguinnaanngtsoq suliffeqarfik tamaat sulisutit eqqarsaatigalugit iliuuseqaraangamik nuannarerrattaraat. Soorlu

assersuutigalugu grill-erisarsimapput pisuttuarnikuuvugut, soorlu tamakkukujuit massakkumut soorlu maqaasileqqagaat tusallattaarpagut.

Sulisut sulisiinnarnagit susassaqtartillitsisarneq suliffeqarfimmi maqaasineqartoq malunnarpoq.

Laboratorium

Interviewer:

Ulluinnarni sulineq timeq atorlungu qanoq isumaqrfingaasiuk?

Respondent 2:

Taamaallaat ukua timimiut sakkortusinnaasarput kilo-tileringaangatta 40 kg illuani 20kg illuanilu 20kg. Ilai raajaleriffimmiittaramik, assagiarsuleriffimmukaassassallu qummukaattarlutigit. Tassa taakku oqimaannerpaajupput, immaqa iluarnerpaaajussangaluarpoq kilo-tit taakkua (assagiarsuleriffimmiut) eqqaani peqaraluaruni taava qummukaattariaqaratik.

Interviewer:

Suliffimmi avatingiisissi ulluinnarni inuunerisarsi qanoq sunnertarpaa?

Respondent 1:

Qasunartorujussuusarpoq amigartilluta, kisianni naammakkaagatta ajortangilaq.

(kropssprog)

Respondent 2:

Ulloqartarpugut amigartilluta ilaanni qasoqqalaartarpugut inuinnakassaagatta, ingassappoq raajaleriffimmiilluni halv time-kkaartillugit raajat tigooqqakkagut, immikkoortitigassat.

Raajat immikkoortiternerani suliassat test-ingassat ulapinnartarput.

Assagiarsuleriffik oqinnerpaajugunarpoq.

Interviewer:

Avatangiisimut tunngatillungu sulisut atungarissaartitsinerunissap tugaatingut siuarsangassaqarpa?

Respondent 1:

Atortut tarfissuttaratsigit fabrik siammassinnermut. Iluarnerussangaluarpoq immikkoortunik peqaraluaruni. Siuarsangassarpassuusinnaapput, soorlu ilaa suliffipput qiianartuugami. Atisavut nammineq atorpagut, nammineq oqorsaatsatsinnik pisisarpugut taanna pitsanngorsarneqarsinnaavoq.

Respondent 2:

Taakua oqimaattu kilo-iviup eqqaani ilisivimmik peqaleraluaruni iluassangaluarpoq.

Interviewer:

Aningaasarsitit suliaqarnernut sanilliullugu naammanginarpat?

Respondent 1:

Naamik uangaanngitsoq, 2000-imi maani sulilernikuuvunga tapeqarnikuuvunga assigiinnigtsut sisamat. Massakut ukiut 20 sulinikuullunga akikinnerulernikuuvunga.

Kamannaqutaa taanna aali 2023-imiilluta sunalu tamarmi akittoriartuinnartoq akissarsiat millisut. Suliffillu uummateqarfingalungu.

Suliffimmut atatillugu amerlasooriarlunga aallarnikuuvunga kursus-eriarlunga taavalu suliatorlunga, kisianni tapimik ataasinnguamilluunit tunineqarnikuunngilangut taamanili, tamanna annernartorujussuuvoq.

Respondent 2:

SIK akissarsianik allanngorsaangamik uangut isitsinni kukkussuteqarnikuupput. Sineriammi suliffeqarfinni allani tapit pikkoritsimut atatillungu tapeqartarnek atorneqartoq maani atuutinngilaq. Anguniartussaangaluarparput naammalerutta.

Interviewer:

Misingisimavisi suliffissinni suliat naammassisartakkasilu suliffeqarfimmiik malunginiarneqarluartartut?

Respondent 1:

Taamaattoqajuitsuusaagami (aqutsiaut pattalaarnittartut) Royal Greenland.

Malungniarneqarneq amingaatingivarput ningiutsinninngaanniik.

Respondent 2:

Ulloqartarpugut angusarissaaraangatta ittutsinninngaanniik akeqanngitsunik nerisinnegalaarluta. Kisianni uangut ningiutsinninngaanniik amingaatingilaartarparput pattalaarneqarnissaq.

Interviewer:

Isumaqarpisi aningaasarsiassi qaffasissusaat aammalu malunginiarneqarneq suliffissinnut tunniusimanermut suliffimmullu sulinnarusulernermut sunnertaraa?

Respondent 1:

Royal Greenland suliffeqarfik ataasiinnaangaluarluni illoqarfimmiik illoqarfimmut suliffeqarfiit assigiinngitsorujussuugamik, ilulissani qaammatit marluk sulinikuuvunga taavalu ikiuukkiartortarlunga ilulissanut, tupinnartorujussuuvoq qanoq assigiinngitsiginerat.

Assersuutigalugu ilulissani akeqanngittumik neripput kisianni maani sisimiuni imaappasikkamik akiliigitsi suligitsi.

Ilulissani sulisut stabil-iunngimmata kangiamiunik tikisitsinikuupput allangortitsilutik, massakut immaqa 75% kangiamiuupput sinneri kalaallit.

Respondent 2:

Soorlu siornatigut sulinikoq maani sulileqqikkaluarami akissarsiani tapit tamarmik peerneqarsimasut malungingamingit ingerlaannaq soraarpoq. Pikkoriffippassuarnik ulikkaaraluarluni iluatinnaraluaqaaq.

Akeqanngitsunik nerisassanik sulisut tunitissimatillutik malunnartarpoq qiimmannerusartut.

Manna aalaakkaanerusunik sulisoqartoq malunnarneruvoq.

Interviewer:

Suliffeqarfimmi aqutseriaaseq qanoq isumaqarfingaasiuk?

Respondent 2:

Uagut kaaviiarluta laboratoriemil sulisuugatta ajoriffissaqartinngilara, imaappoq tamaavitta suliaq assigiimmik kaaviiarluta tamatta suliaragut. Kisianni aamma ilaanni sooruni ajornakusuularpoq ingammik nutaanik suleqatitaarsimatilluta. Ataatsimiillattaaleqqavungut massakut iluaqutaalluarpoq imminut oqaluussinangatta tassani.

Interviewer:

Suliffeqarfimmi sunneeqataalluartutut sulissanullu aaliangeeqataalluartutut misigivisi?

Respondent 1:

Inuttaanoortarparut allatut ajornatumik, iluaqtuaasorujussuusarpoq oqaloqatingiinneq.

Annernartutut tinguneq ajorparput sulliffiup iluaniiimmat.

Respondent 2:

Oqaasissaqaqataasarpugut annittarpagut.

Interviewer:

Suliffimmi suleqatigiinnerup attaveqatigiinnerullu tungaatigut aqutsisut arlaannik aammalu qanoq siuarsaasinnaappat?

Respondent 1:

Respondent 2:

Uanga eqqarsarpunga attaveqatigiinneq pitsaanerusinnaasoq sulisuniik aqutsisuniillu. Sulisitsisut aqutsisullu suleqatingiilluarnerusariaqarput, soorlu sulisitsisut siullermik atsioritortarnikuupput takullungulu sunarpiaruna tunngavingalungu tunisassiat sananeqartut. Sulisitsisullu walkie talk-eqarpungut arlaannik susoqartillungu oqaluussinnaaniassangatta, kisianni walkie talkie atorlungu ilaanni oqalukkaluarluni akineqanngikkaanni qaaraluttuinnartoornartarpoq. Ilaannikkut aqutsisut eqiangerpalaarluta akisarput, assersuutigalugu oqaaseqarutta akinngierlutik oqaaseqaqqikkaangataa akisarlutik paasereernerarlungu.

Interviewer:

Suliffimmi sulianut tunngatillugu ineriartornissamut periarfissaqarpa?

Respondent 1:

Aasaq inuttut inerikkiartorneq pillungu pikkorissarata iluarterujussuuvoq, kisianni siuarsaanerit pikkorissaanerillu sionnatingut akulikinnerunikuungaluartut ullutsinni maqaasisarpangut.

Respondent 2:

Sionnatingut pikkorissartinneqakulasorujussuungaluarpungut, kisianni corona-li pilermat unittuujussaqqanikuuvoq. Uangut massakkut utoqqaliartoratta ikaarsaariartuinnarlutalu (soraarnissamut), taava inuusuttut siuarsarneqarnissaat kissaatiginartorujuungaluarpog tullissavut pikkorissarluarneqarnikuuniassammata. Sulilluartut iluatingingunikkut siursaaneq atornerusinnaangaluarpagut, ukiut 20 qaangiuppata taartissaqarniassammata.

Interviewer:

Sulineq aammalu sulereernerup kingorna inuunerit qanoq oqimaaqatigiissaartingippat sulinerit inuunerisallu oqimaaqatigiissaarniarneranut unammillernartoqarpa?

Resppndent 1:

Uanga assersuutigisinnaavara amingarsimatilluta angerlaruma inganissaraluuuniiit eqiangisarpara qasusarama.

Responden 2.

Ilaanni angerlarsimaffik sapaatip akunnera sinnilaarlungu qiviarneqarpallaarneq ajorpoq ulapingaaratta, unammillernartarpoq qasunartarpoq. Ukioqqortusiartorluni malunnalaarpoq qasusalerneq.

Interviewer:

Sulisitsisorisat qaninnerlu suleqatigiinnersi qanoq ippa? Sulisitsisorisappit periuusaanik suliinnarusunnermik sulerusukkunnaarnermilluuniiit sunneeqataasoqarpa?

Respondent 1:

Suleqatigiinnerput iluarterpoq aamma iluaattoqartarluni. Formand assigiinnginnermut, ilai saaffingiuminartut ilai saaffingiuminarpallaanngittut.

Respondent 2:

Ikilisaasoqarmat hold ataasiinnangformat ilai suliinnarsukkaluarlutik suliunnaarput, tamatta sapaatip akunnernut 40 timer sulisinnaaniannasangatta. Taamatut piiaaneq isumaqatinginngilara immaqa allatut iliuuseqartoqarsinnaangaluarpoq soorlu pikkorissartitsinernik.

Interviewer:

Misigisaqarnikuuit aqutsisunninngaanniik iliuuserineqarsimasumik suliffimmi suliinnarusunninnut sunniuteqarnikumik?

Respondent 1:

Respondent 2:

Suliffinga nuannerinnermut allamut nuullunga misilinnikuungaluarpara kisianni 1984-imi maaniilerpunga nuannaringakku.

Interviewer:

Siunissaq ungasinnerusoq eqqarsaatigalugu suliffeqarfimmi sulisunik paariinnaaniarneq anguniarlugu suliffeqarfimmi qanoq iliuuseqartoqarsinnaava?

Respondent 1:

Respondent 2:

Pikkorissaaneq, aammalu hold marlungoqqinnissaata tungaanut pikkorissaaneq atorpeqarsinnaangaluarpoq eqiiallannartarami pikkorissarluni. Inuusuttut pikkorissut ilinniartinneqarnissaat angorusunnaraluarpoq.

Krabbeafdeling

Suliffimmi avatangiisit ammalu suliffiup ingerlanneqarnera

(Nukappiannguaq) Ulluinnarni timi atorlungu sulineq qanoq isumaqarfingaajuk/nassuiarsinnaaviuk?

(Respondent 1 eller 2) Uaa aalanartippara aamma ajorinngilara aallaqqaammut pikkunareqqaarpara nikorfaanna.. raajaleriffimminngaanniik issiaannartumiik nikorfaannalerluni.. ajorinngilara nikorfalluni sulineq. Ajortussaqaangilaq ajorinngilara.

(Nukappiannguaq) Suliffinni avatangiisivit ulluinnarni sulinerit inuunerillu qanoq sunnertarpaa?

(Respondent 1 eller 2) Tassa asooraangatta naamanartarpoq ilaqutatta imaluunniit ilagut naamagaangamitigut taamatut malunnartarpoq. Ilaanni aamma amikkut isseranut malunnalaartarpoq, taamak eqqaassagaanni.

(Nukappiannguaq) Suliffeqarfimmi avatangiisinut tunngatillugu sulisunut atungarissaartitsinerunissap tungaatingut siuarsangassaqarpa?

(Respondent 1 eller 2) Naamik taannartaa eqqarsaatiginngilara sulinerput atugarissaarnera ajorinngilara.

Aningaasarsiat aammalu maluginiarneqarneq

(Nukappiannguaq) Aningaasarsiatit sulisarnernut sanilliullungit naammanginarpat?

(Respondent 1 eller 2) Suu naammagivakka akisuneruvoq naammagisarpakka.

(Nukappiannguaq) Misigisimavit suliffinni sulisarnerit naammassisartakkatillu suliffeqarfimminngaanniik maluginiarneqarluartartut?

(Respondent 1 eller 2) Qanoq taasariaanerpoq. Suu ilaana. Tassa ullaakkut kingusinaarnek taamatut meeqqanukaassineq napparsisoorneq aamma naqqitsilaarnek malugisarpaput. Oqartaput ningiugut arlaannik ippigisaqaraangamik.

(Jesper) Isumaqarpit aningaasarsiavit qaffasissusaa aammalu maluginiarneqarnerit suliffinnut tunniusimanagerit suliffinnilu suliinnarusunnerit sunnertaraa?

(Respondent 1 eller 2) Suu tassa ukiumiik ukiumut qaffattarpaput tapigut taannartaa malunnartorjuuvoq. Tapeqarluarpugut. Tunniusimanagerput oqaannaraanni kommunemiik taamatut Royaalimi sulilluni tapeqarnarneruvoq, malunnartorjussuupput.

Aqutseriaaseq sunniuteqaqataanerlu

(Jesper) Suliffeqarfimmi aqutseriaaseq qanoq isumaqarfigajuk?

(Respondent 1 eller 2) Ajorinngilara aqutsilluarneri ajorinngilara. Soorlu suliat iluanni nakkutigineqarnek isiniarneqarnek taamatut sunneqqanarpoq.

(Jesper) Suliffeqarfimmi sunneeqataalluartut suliassanullu aaliangeeqataalluartut misingivit?

(Respondent 1 eller 2) Suu ulloqartarpugut ilaanni allaffimmi eqqartueqatigiittarpugut iluarisaqarnerluta iluaagisaqarnerluta. Kivitseqatigiinniarutta.

(Jesper) Suliffinni suleqatingiinnerup attaveqatingiinnerullu tungaatingut aqutsisut qanoq siuarsaasinnaappat?

(Respondent 1 eller 2) Naammagivagut imatut itisuumik ajorisaqanngilanga ammaffigineqaratta ajunngilaq suleqatigiinnermi iluani.

Ineriartornermi periarfissat aammalu work-life balance

(Jesper) Suliffimmi sulianut tunngatillugu ineriartornissamut periarfissaqarpa?

(Respondent 1 eller 2) Tassa pikkorissartarpugut aamma kurusuertarpugut suliffiup iluani eqqartortarpagut soorlu aasaq kursusertittarpaatigut. Suu kursusertittarpaatigut. Kingullertigut inuuneq, taavalu raajallu taakku suliarineqarneri, inuttut ineriartorneq, aningaasaqarnek qanoq aqulluarneqarsinnaanersoq, ikuallattoqarneranut frsehjlpillu.

(Jesper) Sulineq aammalu sulereernerup kingorna inuunerit qanoq oqimaaqatingiissaartingippat? Sulinernut inuunerisarnullu oqimaaqatingiissaarniarnermut unammillernartoqarpa?

(Respondent 1 eller 2) Tassa unamillernartarpoq ingammik qitornaqartilluni taava sapaammi suliniarluni aamma malunnartarpoq ilaquuttat qimalaarlugit, angerlarluni nukissat nutaat tigusinaraanni. Kisianni imminut tunniusimaniaraanni ataqqisarparput suliniarneq weekendimi. Tassa oqimaaqatigiipput taamatut isummanni.

Sulisitsisut periuuserisaat

(Jesper) Sulisitsisorisat qaninnerlu suleqatigiinneri qanoq ippa? Sulisitsisorisappit periuusaani suliinnarusunnermik sulerusukkunnaarnermilluunniit sunneeqataasoqarpa?

(Respondent 1 eller 2) Ajorinngikutsukutsoorpakka. Oqaloqatigiinnarput paasinilluarterput aamma nassuujaassilluarterput ajorinngilakka. Sulerusussuseqarnarpoq suleqatigiikkaanni formandilu nassuujaalluarternera eeh ammaffigineqarnera aamma.

(Jesper) Misigisaqarnikuuit aqutsisuninngaanniik iliuuserineqarnikumik suliffimmi suliinnarusunninnut sunniuteqarnikumik?

(Respondent 1 eller 2) Suu ukioq manna upernaq tassa taanna pivarput pisuttuaqatigiilaarneq suliffik qimalaalaarlugu, sivikikkaluarlunniit allanut saatsilaarluta. Tamakkuva suliffimmi suliinnarusunnermik pilersitsisarput.

Sulisut aalajangiusimanissaanut periutsit aammalu suliffeqarfimmi politikki

(Jesper) Siunissaq ungasinnerusoq eqqarsaatigalugu suliffeqarfimmi sulisunik paariinnaaniarneq anguniarlugu suliffeqarfik qanoq iliuuseqarsinnaava?

(Respondent 1 eller 2) Paariinnarniarunitigut tassa siullermik ukiorpassuit sulinikuulluni siullermik ningiuunersaq massakut ittuunersaq hans larsi alla siulia checkinnatsittarnikuuaatigut iluatigaluta sulerusutsitsilluni kisiat massakut taamaassaarpoq tunineqartarluta siullermik kisiat massakut ilaannikkooriarluta akeqanngimik kantinemi nerisittarpaatigut soorlu iluanaartilaarluta

(Jesper) Periutsimik, aqutseriaatsimik suliffeqarfiulluunniit politikiani sunneeqataalluarsinnaasumik eqqaasaqarsinnaavit?

(Respondent 1 eller 2) Ingen svar

Efterfølgende/ekstra spørgsmål

(Nukappiannguaq) Ulluinnarni amigartarnek ilissi malugisarpisiuuk?

Suu ilaana malunnartarpoq timikkut sakkortunerusoq amigarluni

(Nukappiannguaq) Sulisut paarlakaatikulappaat?

Naa uagut assagiaarsuleriffimmi sulisut nutaaqarpallaarneq ajorpoq kisiat ilaanni peqalaartarpoq kisiat ataneruvugut

(Nukappiannguaq) Taava ilisinni ajornartorsiut taanna angilavallaannilaq?

Suu

Indhandling

Suliffimmi avatangiisit ammalu suliffiup ingerlanneqarnera

(Jesper) Ulluinnarni timi atorlungu sulineq qanoq isumaqarfingaajuk/nassuiarsinnaaviuk?

(Respondent 1) Uaa sungiusimagakku timiga atorlugu sulineq iluarisarpa, kisiat aamma soorlu amigarpallaarluni timera qasutissinnaasarpa, sulisunik amigarluni.

(Respondent 2) Timi atorlugu sulilluni nuannertorjuuvoq. (Gaffel)truckiinnaleraangama ilaanni qasunartarpoq, iluarisorujuuara timi atorlugu sulineq.

(Jesper) Suliffinni avatangiisivit ulluinnarni sulinerit inuunerillu qanoq sunnertarpaa?

(Respondent 1) Uaa sulisimangikkaanga ullora imaqarpallaarneq ajorpoq, taava suliffimma soorunami suliffimma immersornerusarpa ullormut.

(Jesper) Suliffeqarfimmi avatangiisinut tunngatillugu sulisunut atungarissaartitsinerunissap tungaatingut siuarsangassaqarpa?

(Respondent 1) Suu soorlu massakut truckilulligaluttuinnariartorpugut, taavalu immaqa støvliit.. gummersuaqartaratta støvleqaraluarpugut kisianni oqorpallaarik.

(Respondent 2) Taakku truckiunerusut

Aningaasarsiat aammalu maluginiarneqarnek

(Jesper) Aningaasarsiatit sulisarnernut sanilliullungit naammanginarpat?

(Respondent 1) Uanga akissaguma suli naammaginngilakka suliakkiissutit apeqquataatillugit, atassami suliakkiutigineqartut ingammik sulisitsisuniik.

(Respondent 2) Naammangisarpakka tiimeqangaatsiaraangatta taava tiimikissimagaangatta annikikujuttarput, ajunngillat.

(Jesper) Misigisimavit suliffinni sulisarnerit naammassisartakkatillu suliffeqarfimminngaanniik maluginiarneqarluartartut?

(Respondent 1) Suu taamaappoq kisiat nassuerutigissavara holdleri uagut oqaasinnguivallaarneq ajoratta, kisiat taakku sulititsisut qulliunerusut taakkua nersuaarinnittarput

(Jesper) Isumaqarpit aningaasarsiaavit qaffasissusaa aammalu maluginiarneqarnerit suliffinnut tunniusimanerit suliffinnilu sulinnarusunnerit sunnertaraa?

(Respondent 1) Uaa taamaappunga maannakut suliffimmi allamik neqeroorfigitikkaluarpunga taava akikinnerummat qinerusunninnakku aamma taakku

ajunngitsorsiat soorlu suliffimmut tunniusimagaanni akitsorneqalaarneq
ajunngitsorsiaqartitaaneq iluaqutaasaramik.

Aqutseriaaseq sunniuteqaqataanerlu

(Jesper) Suliffeqarfimmi aqutseriaaseq qanoq isumaqarfigajuk?

(Respondent 2) Ajorinngilara uanga ajorinngilara.

(Respondent 1) Immaqa amerlanerulluta sungiussisimanerugatta suliffitsinni,
oqaluppallaarata suliagut suliarisinnaasarpagut.

(Jesper) Suliffeqarfimmi sunneeqataalluartut suliassanullu aaliangeeqataalluartut misingivit?

(Respondent 1) Atorfissaqartinneqaraangatta uanga taamatut misigarpunga.

(Jesper) Suliffinni suleqatingiinnerup attaveqatingiinnerullu tungaatingut aqutsisut qanoq siuarsaasinnaappat?

(Respondent 1) Asuki immaqa naapinnerulaarsinnaagutta iluarnerussagalarpoq ilaanni
sivitsortarami naapeqatigiinnata sulisullu.

Ineriartornermi periarfissat aammalu work-life balance

(Jesper) Suliffimmi sulianut tunngatillugu ineriartornissamut periarfissaqarpa?

(Respondent 1) Suu uaa neqeroorfigitinnikuugaluarpunga taava uanga kalaallisuinnaq
oqaatsikka pikkoriffiginerugakkit aporfilersornikuugama kisiat fabrikchefip
aporfigeqqunikuunngikkaluaramigit uaa sulineq nuannarinerugakku atuarnerunngitsoq.

(Jesper) Sulineq aammalu sulereernerup kingorna inuunerit qanoq oqimaaqatingiissaartingippat? Sulinernut inuunerisarnullu oqimaaqatingiissaarniarnermut unammillernartoqarpa?

(Respondent 2) Ajorinngilara uanga ilisimatitsisaramik allanngortoqaleraangat
paasiaarlugulu suliassagut allanngoraangata

Sulisitsisut periuuserisaat

(Jesper) Sulisitsisorisat qaninnerlu suleqatigiinneri qanoq ippa? Sulisitsisorisappit periuusaani suliinnarusunnermik sulerusukkunnaarnermilluunniit sunneeqataasoqarpa?

(Respondent 1) Uaa nassuerutigissavara ilaatigut taamaariarsinaasarpunga kisiat ullut
tamaasaanngitsoq akuttusuunik soorlu allannguisoqanngippallaaleraangat sulisitsisup
periuasaanik. Kisiat ajortuinnaanngilaq akuttusuunik kisiat tammaqqittarpoq.

(Jesper) Misigisaqarnikuuit aqutsisuninngaanniik iliuuserineqarnikumik suliffimmi suliinnarusunninnut sunniuteqarnikumik?

(Respondent 2) Taakku immaqa soorlu akuttusuunik pisuttuaqatigiittarnigut arlaannut silami
ataatsimiinnerit taakku nuannertarput.

Sulisut aalajangiusimanissaanut periutsit aammalu suliffeqarfimmi politikki

(Jesper) Siunissaq ungasinnerusoq eqqarsaatigalugu suliffeqarfimmi sulisunik paariinnaaniarneq anguniarlugu suliffeqarfik qanoq iliuuseqarsinnaava?

(Respondent 1) Immaqa pikkorissaanerit sulilluartunut pikkorissaanerit
pinerusinnaagalarput taava tassunga paarinarnissamut suliffitsik taavalu
atorfissaqartuartinneqarneq taavalu aamma soorlu pikkoriffitik atoqqissinnaagamikkit.

(Jesper) Periuutsimik, aqutseriaatsimik suliffeqarfiulluunniit politikiani sunneeqataalluarsinnaasumik eqqaasaqarsinnaavit?

(Respondent 1) Uanga isumaqarama massakut pikkorissarneq atorpallaanngitsoq sulisunut taamaammat uaa sionratigut pikkorissaqattaarnikuugama taava taamaammat ineriartuutiginikuugakku

(Respondent 2) Sulilluartartoqaralarpoq kisiat ilai unnukkoorusunneq ajorput taamannak unnukkoortarneq aporfingisarunaramikku, qanoq isiungassaanerput tamakku.

11.1.3 Alle koder

Loyalitet

Fortid

Illustrativt citat:

”Jeg har arbejdet i Royal Greenland i 20 år, men jeg har fået mindre i løn i løbet af alle de år jeg har arbejdet her. Det er meget frustrerende fordi jeg elsker at arbejde her. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

”Jeg synes at SIK har lavet fejl med at ændre vores løn, før i tiden havde vi fire forskellige tillæg i vores løn men i dag har vi ikke en eneste tillæg. – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

”I sommers havde kursus i personlig-udvikling som hjalp rigtig meget, men før i tiden var der flere kurser og udviklingsprogrammer og vi savner det i dag.” – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

”før Corona(virus) havde vi meget ofte kurser i samarbejde med arbejdspladsen.” – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

”før i tiden kunne jeg lide mit arbejde mere end jeg gør i dag. Af flere grunde har min kollega sagt op, jeg har ellers også tænkt på det men jeg er her stadigvæk fordi jeg kan lide hvad jeg laver. – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

”da jeg først startede med at arbejde her var der personalemøde én gang om ugen eller én gang om måneden, personalemøderne hjælper ellers rigtig meget på arbejdspladsen.” – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

”man brugte personalemøder meget ofte før i tiden, hvis man havde problemer eller noget man vil gerne sige havde vi muligheden til det.” – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Jeg savner at blive hørt fra lederne, især når jeg vil bestille udstyr og dele som skal bruges på værkstedet. Det er også nok fordi min leder er ny her, så er han måske lidt forsigtig med at bestille det jeg beder om. – respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Dem der er i rene områder, inden for produktionen, har de bedre og nyere udstyr end de gamle dage." – respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Nu kan man ordne nogen udstyr, bare ved at tryk på en knap." – respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Arbejdsmiljøet påvirker private livet nogle gange, men ikke lige så meget som før." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Tidligere plejede medarbejderen at få bonusser (check) fra den tidligere kvindelige fabrikschef, men den nuværende fabrikschef, Hans Lars, giver ikke bonusser. I stedet får medarbejdere nogle gange gratis mad i kantinen når de har vidst gode resultat/indsats." fra respondent (krabbeafdeling)

Tilstrækkelighed

Illustrativt citat:

"Jeg har arbejdet i Royal Greenland i 20 år, men jeg har fået mindre i løn i løbet af alle de år jeg har arbejdet her. Det er meget frustrerende fordi jeg elsker at arbejde her. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Det kan være hårdt når vi har nogle fraværende kollegaer, men det er ok når vi alle arbejder." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"det kunne være godt hvis der var flere udstyr i forskellige steder i fabrikken." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"jeg har været med til mange forskellige kurser samarbejde med Royal Greenland, men jeg har ikke fået tillæg en eneste gang i forhold til det. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg får god løn i forhold til det jeg laver, men lønnet lever ikke op til nutidens stigende priser." – Fra respondent 2 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"Jeg arbejder som mekaniker, men arbejder også udenfor mit område uden tillæg og i forhold til det synes jeg at jeg ikke får nok i løn." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"før i tiden kunne jeg lide mit arbejde mere end jeg gør i dag. Af flere grunde har min kollega sagt op, jeg har ellers også tænkt på det men jeg er her stadigvæk fordi jeg kan lide hvad jeg laver. – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Rejeafdeling er opdelt i fire, f.eks. sortering af færdig produceret rejer. Det skal helst være koldt der hvor sorteringsmaskiner er, hvis rejer ikke skal "klistre fast" hinanden. Men da det er et arbejdsområde hvor man bevæger sig hele tiden, fryser man ikke." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Løn er tilstrækkeligt nok." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Dog når man arbejder godt, så der rigeligt nok penge til 14 dage." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Man får lige hvad man trængte til hvis man arbejder godt." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hvis man arbejder godt, kan man arbejde hverdag undtagen lørdag → Tilstrækkeligt nok lønning." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Alligevel synes medarbejderen at lønnen er tilstrækkeligt nok, når tilpasser sig." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" I det sidste kommer der flere unge medarbejdere og lærlinge. Interessenten hos de unge er tydeligvis voksende." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hun er vant til at arbejde fysisk, så hun finder glæde ved at have et arbejde, der kræver fysisk aktivitet. Dog kan det være udmattende, når der mangler medarbejdere, som ikke er mødt op." fra respondent 1 (indhandling)

Illustrativt citat:

" Han mener, at lønnen er acceptabel, men det kan blive en udfordring, når han ikke har arbejdet så meget." fra respondent 2 (Indhandling)

Arbejdsvilkår

Illustrativt citat:

"Der er tunge ting der skal flyttes rundt som vejer 20-40 kg, det kunne være godt hvis vi havde de udstyr i forskellige steder i stedet for at flytte dem rundt." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Nogle dage bliver vi meget trætte, især når der er meget travlt i rejeafdelingen." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Vi går rundt med tunge udstyr til mange forskellige steder i fabrikken, jeg synes at fabrikken er for bredt indretningsmæssigt." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"det kunne være godt hvis der var flere udstyr i forskellige steder i fabrikken." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Der er forskellige områder der kan udvikles på arbejdspladsen, for eksempel tøj vi bruger til den kolde arbejdsplads, vi sørger selv for at købe vores arbejdstøj." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg synes at SIK har lavet fejl med at ændre vores løn, før i tiden havde fire forskellige tillæg i vores løn men i dag har vi ikke en eneste tillæg." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Der var en medarbejder der sagt op på grund af ændringer i forhold til løn og tillæg." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Der er forskellige områder der kan udvikles på arbejdspladsen, for eksempel tøj vi bruger til den kolde arbejdsplads, vi sørger selv for at købe vores arbejdstøj." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Nogle ting er så tunge at det kan kræve to personer." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Vi har udfordringer med at flytte forskellige tunge ting indenfor produktionen." – fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Vi har udfordringer med at flytte forskellige tunge ting indenfor produktionen." – fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"indretningen af produktionen begrænser/giver udfordringer til at flytte og transportere ting." – Fra respondent 2 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"At være timelønnet kan være udfordrende, da jeg har små børn. Især når børnene bliver syge den ene efter den anden, jeg har ellers spurgt om at blive månedslønnet, men blev afvist." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"Der er nogle dage om vinteren under storm hvor jeg kommer hjem lugtende, på grund af manglende ventilation på værkstedet. – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Jeg arbejder som mekaniker, men arbejder også udenfor mit område uden tillæg og i forhold til det synes jeg at jeg ikke får nok i løn." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"jeg ville ønske at truck-vejene var bedre, fordi jeg ved dem der kører trucks, har rygsmerter og har ondt i ørene på grund af dårlige veje og larm." – fra respondent 1 (værksted og el-afdelingen)

Illustrativt citat:

" Dem der er i rene områder, inden for produktionen, har de bedre og nyere udstyr end de gamle dage." – Fra respondent 1 (Rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Nyere og bedre udstyr = mindre fysisk arbejde." – Fra respondent 1 (Rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Der er kun enkelte fysiske arbejde, f.eks. når man skal skifte posen på maskine, dog er der en løftegrej lige ved siden af." – fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Et par ting der skal løftes når de gør sig klar til produktion, max 10 kg." – fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Arbejdsmiljøet påvirker private livet nogle gange, men ikke lige så meget som før." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Rejeafdeling er opdelt i fire, f.eks. sortering af færdig produceret rejer. Det skal helst være koldt der hvor sorteringsmaskiner er, hvis rejer ikke skal "klistre fast" hinanden. Men da det er et arbejdsområde hvor man bevæger sig hele tiden, fryser man ikke." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Der er plads til forbedring af arbejdstøj." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Man bruger arbejdstøj der er egnet til arbejdsmiljøet, f.eks. sikkerhedssko." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"De bruger lavere sikkerhedssko om sommeren og højere om vinteren, pga. kulden." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"De bruger kitler som arbejdstøj, også har de noget jakker man bruger under kitler der holder kroppen varmt." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"De er forsynet med varme tøj man bruger indvendig og udvendig arbejdstøjet, bukser (indvendig) og til overkroppen (udvendig)." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Der er også forsynet med halsklæde som står klar til brug." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"De har ikke problemer med at holde sig varme (tøjmæssigt)." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"I Sisimiut producere de rejer hele året rundt. Der er to steder hvor der er rejeproduktion, Sisimiut og Ilulissat. Men i Sisimiut der dannes ikke så meget havis → Reje forsyning hele året rundt." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Medarbejderen lav et eksempel af sig selv, han har arbejdet i 48 år. Man mener at dette skyldes af velfærd han får af sit arbejde, hvis ikke... ville havde han ellers søgt på et andet job" fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejderen har arbejdet i 27 varige år, hvis hendes løn var ikke nok, ville hun havde søge på anden job. Hun har ikke tænkt sig at forlade RG så længe hun er rask." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Arbejdsgiver/formand skifter hver 3 måneder. Nogle gange kan det være skuffende, men de fleste gange kan det også være det modsatte." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" I rejeafdelingen er der høje procentdele (mere end halvdelen) af medarbejdere der er trofaste, respondent 1 mener der er fordi, produktion af rejer foregår hele året rundt." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De har en ny metode de bruger når krabbe produktionen går i stå i løbet af vinteren. De deler de fleste af medarbejdere fra krabbeafdelingen til resten af andre afdelinger, i stedet for at sende dem hjem." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Overnævnte metode hjælper med at udfylde stillinger i krabbeafdelingen når produktionen starter igen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Selvfølgelig er der også svingedøre, og medarbejder der bliver ansat og fratræder sig nogle dage efter. Nogle fratræder uden at sige noget hvorfor, men nogle siger det er fordi de kan ikke klare eller det er ikke noget for dem." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De ved at der er omkring 60 medarbejdere i rejeafdelingen, og over halve delen af dem er trofaste medarbejdere." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Samlet set virksomheden har det godt personale mæssigt. Dog, der er svingdøre uden forklaringer." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne medarbejder anser sit nuværende arbejde for fysisk krævende, men hun trives med det. Efter at have skiftet fra rejeafdelingen, hvor hun tidligere havde en siddende position, til krabbeafdelingen, hvor hun nu står konstant, trives hun stadig med denne ændring i arbejdsposition." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"Har ikke noget klage over arbejdsvelværd." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Har ikke noget klage over lønnen." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Arbejdsdagene er hårdere når der er personale mangel." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hun er vant til at arbejde fysisk, så hun finder glæde ved at have et arbejde, der kræver fysisk aktivitet. Dog kan det være udmattende, når der mangler medarbejdere, som ikke er mødt op." fra respondent 1 (indhaling)

Illustrativt citat:

"Også han nyder at have arbejde, der involverer fysisk aktivitet, men det kan være udmattende at arbejde i en gaffeltruck i lange perioder." fra respondent 2 (indhaling)

Illustrativt citat:

" Gaffeltruckene bliver ældre og fungerer dårligere. De bruger gummistøvler, selvom de har egentlige støvler, men disse er for kolde at bruge om vinteren." fra respondent 1 (Indhaling)

Illustrativt citat:

" Hun oplever nogle gange hvor hun ikke vil arbejde, når der ikke har været ændringer i lang tid." fra respondent 1 (Indhaling)

Illustrativt citat:

" Der er potentielle medarbejdere, der har potentialet til at blive loyale, men som ikke ønsker at arbejde på natteholdet." fra respondent 2 (Indhaling)

Ansvar

Fleksibilitet / tilpasning

Illustrativt citat:

"jeg synes at vi har godt samarbejde her i afdelingen, selvom vi har haft nogle problemer med nogle nye stædige medarbejdere." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg prøver selv at bygge værktøj, fordi nogle gange kommer værktøj ikke selvom vi har bestilt dem." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

" Rejeafdeling er opdelt i fire, f.eks. sortering af færdig produceret rejer. Det skal helst være koldt der hvor sorteringsmaskiner er, hvis rejer ikke skal "klistre fast" hinanden. Men da det er et arbejdsområde hvor man bevæger sig hele tiden, fryser man ikke." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Alligevel synes medarbejderen at lønnen er tilstrækkeligt nok, når tilpasser sig." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De har en ny metode de bruger når krabbe produktionen går i stå i løbet af vinteren. De deler de fleste af medarbejdere fra krabbeafdelingen til resten af andre afdelinger, i stedet for at sende dem hjem." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Overnævnte metode hjælper med at udfylde stillinger i krabbeafdelingen når produktionen starter igen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne medarbejder har fået tilbudt en kursusmulighed, men begrænsede sig selv på grund af sin grønlandske baggrund. Selvom fabrikschefen forsikrede hende om, at det ikke ville være et problem at hun er grønlandsksproget, foretrækker hun at arbejde aktivt i stedet for at sidde ned og 'læse'." fra respondent 1 (Indhandling)

Selvledelse / følgeskab

Illustrativt citat:

"Jeg arbejder alene på værkstedet, og jeg bliver aldrig hjulpet før jeg beder om det." -Fra respondent 1 (værkstedet og el-afdeling).

Illustrativt citat:

" F.eks. medarbejdere er god til at informere andre medarbejdere der ikke kan læse eller har dårligt syn, og hvis det ikke kan lade sig gøre, henvender de bare til arbejdsgivere." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Det fylder sig at de har indtryk i daglige arbejde og de får ikke klage af arbejdsgivernes side." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Nogle svingdøre forklarer at de kan ikke klare arbejdet. Trofaste medarbejdere prøver at opmuntrer svingdøre, nogle gange virker det, nogle gange virker det ikke." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Nogle gange kan der være medarbejdere der sover over tit, og arbejdsgivere prøver at opmuntre dem. Men giver dem også advarsel ifølge SIK-kontrakten." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Nogle kommer og går flere gange om året og respondent 2 mener at det er fordi de kan klare det. Det er altid godt for andre når de kommer tilbage, nogle af bliver når de bliver opmuntret." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" I kontoret afholdes der møder, hvor de diskuterer, hvad de er tilfredse og utilfredse med for at kunne løfte hinanden op i fællesskab." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"I krabbeafdelingen er der et stærkere sammenhold blandt medarbejderne. På grund af færre svingdøres medarbejdere ansættes der ikke nye medarbejdere så hyppigt." fra respondenter (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"De fleste medarbejdere er rutinerede og kan udføre arbejdet uden at skulle kommunikere alt for meget." fra respondent 1 (Indhandling)

Kommunikation og Ledelse

Synlighed

Illustrativt citat:

"Vi savner anerkendelse og ros fra vores nærmeste leder." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"der er nogle dage hvor vi får gratis mad i kantinen." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg bliver anerkendt for lidt synes jeg, også fordi min leder arbejder mest i smedeafdelingen. Lederen siger at vi alle skal samarbejde men, værkstedet er der aldrig fokus på." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"kommunikationen mellem medarbejdere og ledere kan være en del bedre, der er nogle ledere som tager nærmest ingen hensyn til medarbejdere og har respektløst opførsel når vi snakker med dem via walkie talkies." – fra responden 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Mine kolleger er meget åbne og er let at arbejde sammen med." – Fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere bliver vist daglige produktionsresultater hverdag." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere bliver lønnet, når de har vist nogle gode tal/resultater, med f.eks. gratis mad på kantinen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere kan også kom op med noget forslag til løsning, det bliver hørt af ledelsen og ledelsen gør noget ved det for de fleste gange." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne uge (tilbage i oktober) medarbejdere udfyldte spørgeskemaer om arbejdsvelfærd, det foregår hvert år." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

” Denne medarbejder er formand i rejeafdeling, han har tæt samarbejde med dem der er lidt højere liggende i hierarkiet. De har godt samarbejde, han klager ikke.” fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

” Ledelsen kommunikerer, når der er noget at sige, såsom når medarbejdere kommer for sent.” fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

” Ledelsesstilen er effektiv, især når det kommer til tilsyn med arbejdet og anerkendelse af medarbejderne.” fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

” De har det godt med, at ledelsen er åben over for medarbejderne.” fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

” Hun trives godt med sin nærmeste leder. Der er en god kommunikation, klare forklaringer og en motiverende arbejdslyst, der stammer fra et godt samarbejde med formanden. De gode forklaringer og åbenheden bidrager også positivt til hendes arbejdsoplevelse.” fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

” Tidligere plejede medarbejderen at få bonusser (check) fra den tidligere kvindelige fabrikschef, men den nuværende fabrikschef, Hans Lars, giver ikke bonusser. I stedet får medarbejdere nogle gange gratis mad i kantinen når de har vidst gode resultat/indsats.” fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

” Hun synes ledelsen kan holde flere personalemøder.” fra respondent 1 (Indhandling)

Illustrativt citat:

” Hun mener, at flere kurser kan bidrage til at forbedre fastholdelsen. Det kan give medarbejderne en følelse af behov fra lederes side og hjælpe dem med at anvende de færdigheder, de har lært.” fra respondent 1 (Indhandling)

Involvering

Illustrativt citat:

”I sommers havde kursus i personlig-udvikling som hjalp rigtig meget, men før i tiden var der flere kurser og udviklingsprogrammer og vi savner det i dag.” – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"før Corona(virus) havde vi meget ofte kurser i samarbejde med arbejdspladsen." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"vi savner personalemøder, der har været kun et personalemøde siden jeg startede med at arbejde her." – fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Der er ikke muligheder for kurser i værkstedet, vi har ellers bedt om kurser men lederne afviser det hver gang." – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"da jeg først startede med at arbejde her var der personalemøde én gang om ugen eller én gang om måneden, personalemøderne hjælper ellers rigtig meget på arbejdspladsen." – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Vi er begyndt med at have morgenmøder, men vi snakker kun om hvad der skal laves på arbejdet." – fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"man brugte personalemøder meget ofte før i tiden, hvis man havde problemer eller noget man vil gerne sige havde vi muligheden til det." – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Ledelse lader medarbejdere følge med hvad der sker omkring dem." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De (ledelsen) viser medarbejdere resultater, proces, målsætninger og hvad der er sket den dag på produktionen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De er meget åbent om information af produktionen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere bliver vist daglige produktionsresultater hverdag." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Ledelsen holder det ikke hemmeligt = Det er rart for medarbejdere at vide hvor meget de har nået i løbet af dagen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Ledelsen er åbent for sine medarbejdere." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Ledelsen er gode til at sende videre meddelelse/info fra ledelsesmøder." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De har en infoskærm i kantinen hvor alle kan se den, og det er gode til at dele informationer via infoskærmen." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Når der noget der skal ændres, ledelsen henvender sig til medarbejderne for at høre deres tanker og meninger." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere kan også kom op med noget forslag til løsning, det bliver hørt af ledelsen og ledelsen gør noget ved det for de fleste gange." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne uge (tilbage i oktober) medarbejdere udfyldte spørgeskemaer om arbejdsvelfærd, det foregår hvert år." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De holder kursus når produktionen er gået i stå." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Der er mange forskellige kursuser, som medarbejdere får godt ud af det. Nogle gange kan det være nogen fra kysten kommer til byen og holder kursus." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De får forskellige kurser. Det kan være noget om personlig udvikling, kran kursus, gaffeltruck kursus, sikkerhedsmæssige kursus, hjerte starter og mange andre forskellige kurser. Kurserne kan variere fra afdeling til afdeling." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Medarbejdere har mulighed for at give forslag eller klage via "postkasse". Forslag og klager bliver snakket om under månedligt personale møder i kantinen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Ledelsen kommunikerer, når der er noget at sige, såsom når medarbejdere kommer for sent." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Virksomheden har arrangeret kurser, der spænder fra livsundervisning, behandling af produktionsfisk, krabber og rejer, personlig udvikling, økonomistyring (håndtering af penge), brandsikkerhed og førstehjælp." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hun trives godt med sin nærmeste leder. Der er en god kommunikation, klare forklaringer og en motiverende arbejdslyst, der stammer fra et godt samarbejde med formanden. De gode forklaringer og åbenheden bidrager også positivt til hendes arbejdsoplevelse." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hun fylder sig indflydnings fuld når ledere har brug for dem." fra respondent 1 (Indhandling)

Illustrativt citat:

" Han synes det fint, ledelsen giver tidligt besked når der nogen ændringer." fra respondent 2 (Indhandling)

Illustrativt citat:

" Hun mener, at flere kurser kan bidrage til at forbedre fastholdelsen. Det kan give medarbejderne en følelse af behov fra lederes side og hjælpe dem med at anvende de færdigheder, de har lært." fra respondent 1 (Indhandling)

Arbejdsglæde og trivsel

Sociale arrangementer

Illustrativt citat:

"selvom jeg ikke arbejdet længe har jeg lagt mærke til at når ledelsen laver sociale arrangementer, kommer der mere glæde i hele virksomheden. Der snakkes rigtig meget om at man savner aktiviteter udenfor virksomheden." – fra respondent 2 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Der er nogle arrangementer der foregår hver år. Såsom nytårsfest, forårsfest, sommer grill, fælles gåtur osv." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" De gik klip af sommergrillen denne sommer (måske pga. travlhed det ved jeg ikke), og det blev nævnt af medarbejdere under månedligt personalemøde. Chefen reageret på det og arrangeret en fælles spisning i kantinen to dage efter." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Fælles gåture bidrager til arbejdsglæden ved at skabe en lille pause fra arbejdspladsen. Selvom det ikke varer så længe, er det at have andre tanker end arbejde positivt, og sådanne ting bidrager til lysten til at fortsætte med at arbejde på stedet." fra respondent 1 (indhandling)

Illustrativt citat:

" Han finder arbejdsglæde i fælles gåture, hvor møder kan afholdes udendørs." fra respondent 2 (Indhandling)

Work – life balance

Illustrativt citat:

"Der er nogle dage hvor jeg har hverken viljen eller styrke til at lave noget derhjemme, fordi man har så travlt på arbejdspladsen." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Der er nogle tider hvor jeg ikke kan fokusér på min familie i en periode, fordi jeg har så travlt med arbejdet." – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Lange dage påvirker krop og sind, og dermed kan også påvirke privatlivet." – Fra respondent 2 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"Jeg har ikke haft tid til at lave planer siden min kollega sagt op, jeg ville ellers ønske at jeg havde tid til noget andet end at arbejde, især når vi får travlt. – fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Arbejdsmiljøet påvirker private livet nogle gange, men ikke lige så meget som før." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejderen har haft tid til at dyrke sport, men på grund alder, så jager han nu mest af sin fritid og være på bådture." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne medarbejder har tid til kvalitetstid med familien, bådture og bingo." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Begge medarbejdere er enige med at de har godt work-life balance og har god tid for andre aktiviteter uden for arbejdet." fra respondent 1 og 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Man kan mærke at nogle bliver påvirket af vintermørket." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Efter arbejdstid kan deres familier lugte dem. Nogle gange kan de også føle noget på deres hud, sandsynligvis noget relateret til saften fra krabberne." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Work-life balance kan være udfordrende, især når man har børn og skal arbejde om søndagen, hvilket betyder tid væk fra familien og en øget indsats efter arbejde. Dog har hun respekt for weekendarbejdet på grund af trofastheden. Alt i alt mener hun, at der er en vis balance." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

" Denne medarbejder oplever tomme dage, når hun ikke møder op på arbejde; det er hendes arbejde, der fylder hendes dage." fra respondent 1 (indhandling)

Forskelligheder

A - holdet (dem som oplever anerkendelse osv.)

Illustrativt citat:

"samarbejdet med lederne er forskelligt fra leder til leder, der er fordele og ulempe mellem forskellige ledere." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Vi bliver rost af lederne og medarbejderne når vi har lavet eller fikset noget i produktionen, og lederne er meget villige til at hjælpe." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

" Løn er tilstrækkeligt nok."

Illustrativt citat:

" Dog når man arbejder godt, så der rigeligt nok penge til 14 dage." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejdere bliver lønnet, når de har vist nogle gode tal/resultater, med f.eks. gratis mad på kantinen." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Alligevel synes medarbejderen at lønnen er tilstrækkeligt nok, når tilpasser sig." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejderen har arbejdet i 27 varige år, hvis hendes løn var ikke nok, ville hun havde søge på anden job. Hun har ikke tænkt sig at forlade RG så længe hun er rask." fra respondent 1 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Har ikke noget klage over lønnen." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"Lønnen stiger år for år, og tillæggene er gode. Det virker som om denne medarbejder tidligere har arbejdet i kommunen, da hun nævner, at hun får større tillæg hos Royal Greenland." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"Ledelsesstilen er effektiv, især når det kommer til tilsyn med arbejdet og anerkendelse af medarbejderne." fra respondent (krabbeafdeling)

Illustrativt citat:

"Han mener, at lønnen er acceptabel, men det kan blive en udfordring, når han ikke har arbejdet så meget." fra respondent 2 (Indhandling)

Illustrativt citat:

"Deres holdleder siger ikke meget om det udførte arbejde, men højere stående ledere roser dem." fra respondent 2 (Indhandling)

Illustrativt citat:

"Hun oplever det nuværende øjeblik. Selvom hun får tilbudt arbejde fra andre virksomheder, vælger hun at blive i sit nuværende job på trods af en lavere løn. Tillægslønnen spiller også en rolle i hendes beslutning." fra respondent 2 (Indhandling)

B - holdet (dem der ikke oplever anerkendelse...)

Illustrativt citat:

"Vi savner anerkendelse og ros fra vores nærmeste leder." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"det er helt vildt at der kan være så meget forskel på to forskellige arbejdspladser selvom de begge er Royal Greenland, for eksempel i Ilulissat får de gratis mad og man betaler for mad i Sisimiut. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"samarbejdet med lederne er forskelligt fra leder til leder, der er fordele og ulempe mellem forskellige ledere." – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg bliver anerkendt for lidt synes jeg, også fordi min leder arbejder mest i smedeafdelingen. Lederen siger at vi alle skal samarbejde men, værkstedet er der aldrig fokus på." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"Jeg savner at blive hørt fra lederne, især når jeg vil bestille udstyr og dele som skal bruges på værkstedet. Det er også nok fordi min leder er ny her, så er han måske lidt forsigtig med at bestille det jeg beder om. – respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

"Nogle gange spekulerer man, når en stor arbejdsplads der har overskud hver år, kan man ikke gøre noget ved lønning for at beholde trofaste ansatte?" fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

"Jeg har arbejdet i Royal Greenland i 20 år, men jeg har fået mindre i løn i løbet af alle de år jeg har arbejdet her. Det er meget frustrerende fordi jeg elsker at arbejde her. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg synes at SIK har lavet fejl med at ændre vores løn, før i tiden havde vi fire forskellige tillæg i vores løn men i dag har vi ikke en eneste tillæg. – fra respondent 2 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"jeg har været med til mange forskellige kurser samarbejde med Royal Greenland, men jeg har ikke fået tillæg en eneste gang i forhold til det. – fra respondent 1 (laboratorium)

Illustrativt citat:

"Jeg får god løn i forhold til det jeg laver, men lønnet lever ikke op til nutidens stigende priser." – Fra respondent 2 (værksted og el-afdeling).

Illustrativt citat:

"Jeg arbejder som mekaniker, men arbejder også udenfor mit område uden tillæg og i forhold til det synes jeg at jeg ikke får nok i løn." – Fra respondent 1 (værksted og el-afdeling)

Illustrativt citat:

" Nogle gange kan løn blive ikke særlige stor, når man tænker på gæld og alt det der." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Medarbejderen har været trofast i mange år. Tillæg der været eksisterende i gamle dage blev fjernet. Man bliver lidt ramt af tanker ud af det." fra respondent 2 (rejeafdeling)

Illustrativt citat:

" Hun synes at hendes løn er ikke tilfredsende i forhold til med hendes arbejdsindsats" fra respondent 1 (Indhandling)

Illustrativt citat:

" Han mener, at lønnen er acceptabel, men det kan blive en udfordring, når han ikke har arbejdet så meget." fra respondent 2 (Indhandling)

Illustrativt citat:

" Hun mener, at flere kurser kan bidrage til at forbedre fastholdelsen. Det kan give medarbejderne en følelse af behov fra lederes side og hjælpe dem med at anvende de færdigheder, de har lært." fra respondent 1 (Indhandling)